

RUB A LÍC

agenturního zaměstnávání

Učební text



ČMKOS

Praha, únor 2018

Rub a líc agenturního zaměstnávání

Učební text



ČMKOS

Praha, únor 2018

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2018

„§ 320a ZP - Trh práce, agentury práce a odbory“,

který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
autor: JUDr. Eva Dandová,
Praha, únor 2018

ISBN: 978-80-86809-70-0

Obsah

Úvodem	4
I. Právní základ agenturního zaměstnávání	
Právní základ agenturního zaměstnávání	5
Historie agenturního zaměstnávání	6
Právní povaha agenturního zaměstnávání	8
Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce	9
II. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce v zákoně o zaměstnanosti	
Ustanovení § 14 ZZ	11
Ustanovení § 58 ZZ	12
Ustanovení § 58a ZZ	12
Ustanovení § 59 ZZ	13
Ustanovení § 60 ZZ	14
Ustanovení § 60a ZZ	16
Ustanovení § 60b ZZ	16
Ustanovení § 61 ZZ	17
Ustanovení § 61a ZZ	20
Ustanovení § 62 ZZ	20
Ustanovení § 63 ZZ	21
Ustanovení § 64 ZZ	23
Ustanovení § 65 ZZ	23
Ustanovení § 66 ZZ	24
Ustanovení § 119a ZZ	24
III. Agentury práce v zákoníku práce	
Ustanovení § 39 ZP	26
Ustanovení § 43a ZP	26
Ustanovení § 103 ZP	27
Ustanovení § 307a ZP	28
Ustanovení § 307b ZP	28
Ustanovení § 308 ZP	28
Ustanovení § 309 ZP	30
IV. Zprostředkování zaměstnávání agenturami práce v zákoně o inspekci práce	
Zákon o inspekci práce.....	33
Kontrolní a sankční pravomoc inspekce práce.....	33
Přestupky a správní delikty.....	35
Přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání	35
Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 + příloha	37

Úvodem

Ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZZ“), vyplývá, že každá fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Každý se tedy může svobodně rozhodnout, zda bude pracovat na území České republiky nebo v zahraničí. Agenturní zaměstnávání je jednou z forem, kterou mohou uchazeči o zaměstnání k získání zaměstnání využít. Zákon o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), stanoví podmínky pro případ, kdy fyzická osoba má zájem pracovat, ale pro nedostatek vhodných příležitostí na trhu práce potřebuje pomoc při zprostředkování zaměstnání.

Ze zákona o zaměstnanosti dále vyplývá, že zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, které mají ke zprostředkování zaměstnání povolení vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR – agentury práce. V současné době má toto povolení v republice více než 2 560 agentur práce, jejich konkrétní seznam je zveřejněn na webových stránkách MPSV. Zákon o zaměstnanosti také účelně rozděluje pravomoci úřadů práce a agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání. Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost, spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost 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 (tzv. „uživatel“). Podle výslovného znění zákona úřady práce nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce pro zaměstnavatele, jako to dělají agentury práce.

Dočasné přidělení zaměstnanců agentur znamená,

že agentura práce má statut zaměstnavatele, i když ve skutečnosti se tímto zaměstnavatelem jeví uživatel, pro kterého byli zaměstnanci agenturou práce zprostředkováni.

Zákon o zaměstnanosti stanoví výslovně podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Právní úprava agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu zavedena „novým“ zákonem o zaměstnanosti s účinností od 1. října 2004 v návaznosti na skutečnost, že Česká republika ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (č. 38/2003 Sb. m. s.) a s ním související novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, kde byla dosavadní změna zaměstnání formou dočasného přidělení nahrazena novými ustanoveními o agenturním zaměstnávání. Tuto právní úpravu převzal i nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Přijetí české právní úpravy agenturního zaměstnávání navazovalo také na směrnici Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (ze dne 19. 11. 2008), jejímž cílem je snaha „vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce“ (recitál 23 preambule směrnice 2008/104/ES). K transpozici uvedené směrnice do právních řádů členských států byla stanovena lhůta do 5. 12. 2011.

V současné době obsahuje právní úpravu agenturního zaměstnávání zákon o zaměstnanosti v části druhé, hlavě IV, v ustanoveních § 58 až § 66 ZZ a zákoník práce v části třinácté, hlavě V, v ustanoveních § 307 až § 309 ZP. Kromě toho byl vydán i prováděcí předpis bezprostředně řešící problematiku agentur práce. Jedná se o nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Toto nařízení vlády bylo v loňském roce novelizováno.

Tento manuál obsahuje komplexní výklad právní úpravy agenturního zaměstnávání v České republice.

I. Právní základ agenturního zaměstnávání

Právní úprava agenturního zaměstnávání

Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, které práci přiděluje a dohlíží na její provedení, je dle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ jednou z forem zprostředkování zaměstnání, které je blíže upraveno v § 307a až § 309 ZP pod společným názvem „Agenturní zaměstnávání“. Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterou se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce. Agenturní zaměstnávání je na rozdíl od jiných forem zprostředkování práce, které mohou provádět i úřady práce, vyhrazeno pouze agenturám práce, které jej mohou provádět na základě povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR.

Podle ustanovení § 14 odst. 2 ZZ se za zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) ZZ (tzn. za agenturní zaměstnávání) rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly (v takovém případě – k pronájmu pracovní síly – potřebuje zahraniční zaměstnavatel povolení ke zprostředkování zaměstnání v ČR formou agenturního zaměstnávání a v případech, kdy to vyžaduje zákon o zaměstnanosti, přidělování cizinci potřebují povolení k zaměstnání v ČR, o které žádá subjekt v ČR, ke kterému jsou vysíláni).

S ohledem na znění § 14 odst. 1 písm. b) ZZ lze naopak dovodit, že nejde o zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 2 ZZ a povinnost získat povolení ke zprostředkování zaměstnání v takovém případě nemá zahraniční zaměstnavatel, pokud obsahem smlouvy, na jejímž základě je cizinec vyslán k dočasnému přidělení, není pronájem pracovní síly. Ačkoliv pojem „pronájem pracovní síly“ zákonem vymezen není (nejblíže k jeho vymezení má níže zmíněný pokyn č. D-151 MF), je výkladem MPSV dovozováno, že „pojmovým znakem smlouvy o pronájmu pracovní síly je její úplatnost, kdy je za účelem dosažení zisku sjednána úhrada za pronájem pracovní síly.“

V takových případech je však třeba mít na paměti též specifickou úpravu, která na tyto případy pamatuje v oblasti daňové (tato úprava je vlastně

„původem“ starší než česká úprava agenturního zaměstnávání, neboť upravovala tuto problematiku s účinností od roku 1997 – viz pokyn č. D-151 ministerstva financí k zajištění jednotného postupu při uplatňování § 6 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, který obsahuje též vymezení „nejčastějších znaků a okolností mezinárodního pronájmu pracovní síly“), i na průniky do jiných právních odvětví, přičemž je třeba věnovat pozornost mezioborové terminologické pestrosti.

Podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů je zaměstnavatelem ten subjekt, u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Z hlediska dalších ustanovení zákona o dani z příjmů se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený poplatníkem uvedeným v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3 zákona o dani z příjmů. V případě, že v úhradě zaměstnavatele osobě se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí je obsažena i částka za zprostředkování, považuje se za příjem zaměstnance nejméně 60 % z celkové úhrady.

Na stále rostoucí zájem „mezinárodního pronájmu pracovní síly“ reagovala např. i právní úprava v oblasti nemocenského pojištění zavedením pojmu „smluvní zaměstnanec“ (zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž ČR neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, je-li činný v ČR u smluvního zaměstnavatele) a pojmu „smluvní zaměstnavatel“ (právnická nebo fyzická osoba, která má ve smyslu předmětného zákona sídlo na území ČR a u níž jsou v ČR činní zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele považováni v ČR za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené mezi zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli) a úpravou jejich účasti na nemocenském pojištění.

Rozvoj a rostoucí obliba agenturního zaměstnávání v ČR v první dekádě 21. století byla vyvolána více faktory, kterými byl především nedostatek zaměstnanců některých profesních skupin na tuzemském trhu práce a dále i (v porovnání s „kmenovými“ zaměstnanci uživatele) jednoduchost a menší finanční náročnost „propouštění“ agenturních zaměstnanců z pohledu uživatele a nakonec i z pohledu agentur práce.

V době prvních ekonomických otřesů se však agenturní zaměstnanci“ (zejména zahraniční – ze států mimo EU) stávali „prvními oběťmi“ hospodářské recese, když i stávající kmenoví zaměstnanci za-

městnavatele se (zcela pochopitelně) snažili chránit stabilitu svých pracovních poměrů. V té souvislosti si zaslouží pozornost § 308 odst. 8 ZP, podle kterého je rozsah agenturního zaměstnávání možné omezit jen v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

I v souvislosti s touto situací byl novelou zákona o zaměstnanosti, provedenou zákonem č. 347/2010 Sb. s účinností od 1. ledna 2011, rozšířen zákon o zaměstnanosti o ustanovení § 58a, který podmínil provádění agenturního zaměstnávání sjednáním zvláštního pojištění agentur práce pro případ jejich úpadku nebo úpadku uživatele. Počínaje 1. lednem 2012 byl pak další novelou zákona o zaměstnanosti (provedenou zákonem č. 367/2011 Sb.) § 58a ZZ rozšířen a zpřesněn tak, že pojištění se již nevztahuje k úpadku uživatele, ale na případy, kdy dočasně přidělovanému zaměstnanci z důvodu úpadku agentury práce by nebyla vyplacena mzda.

Podle § 85 ZZ platí, že pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se podle zákona o zaměstnanosti nepovažuje za cizince občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Dále pak platí, že zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa.

Specifické omezení ve vztahu k zaměstnávání cizinců formou agenturního zaměstnávání vyplynulo z toho, že na základě zmocnění v § 64 ZZ přijala vláda nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, na základě kterého agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v hlubinných dolech nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední s maturitní zkouškou s výjimkou prací, které jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Příloha obsahuje taxativní výčet profesí, které lze v souhrnu označit za profese, o jejichž výkon ze strany „tuzemských“ uchazečů o zaměstnání je trvale menší zájem.

Zákon o zaměstnanosti také původně obsahoval zákaz agenturního zaměstnávání pro osoby zdravotně postižené. Jelikož tento zákaz působil v praxi značné potíže, byl novelou zákona o zaměstnanosti v r. 2015 zrušen. Velké agentury práce reálně provozující agenturní zaměstnávání s ohledem na počet jejich agenturních zaměstnanců nemohly naplnit povinný podíl osob se zdravotním postižením, i kdyby všichni ostatní neagenturní zaměstnanci agentur byli z řad osob se zdravotním postižením.

Historie agenturního zaměstnávání

Do roku 2004 platilo podle § 38 odst. 4 starého ZP (zákona č. 65/1965 Sb.), že zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musel být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasně přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasně přidělení sjednává. Nakonec mohla i vláda stanovit nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.

Tato právní úprava však trpěla zásadní vadou. Zaměstnavatel dočasně zapůjčující zaměstnance nemohl zaručit rovnost a nediskriminaci půjčeného (přiděleného) zaměstnance u jiného zaměstnavatele (uživatele), neboť k tomu neměl právní možnosti. Přitom však mezinárodní dokumenty požadují, aby pronajatí zaměstnanci měli u uživatele stejné právní (rovnocenné) podmínky jako ostatní zaměstnanci uživatele. Tato úprava tedy byla v rozporu s Úmluvou MOP č. 181 a s Doporučením MOP.

Z toho důvodu v r. 2004 bylo do nového zákona o zaměstnanosti (zákona č. 435/2004 Sb.) zapracováno jako jeden ze způsobů zprostředkování zaměstnání dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele včetně působnosti, pravomoci a činnosti soukromých agentur práce a stanoveny podmínky, za jakých může být prováděno dočasné přidělování zaměstnanců k výkonu zaměstnání k jinému subjektu (uživateli). Tato úprava byla velmi naléhavá, neboť zprostředkovatelnou práce (agentury) ke své činnosti zatím využívaly ustanovení § 38 odst. 4 starého ZP. Tím docházelo k obcházení účelu zákona a k nesouladu s právem EU.

Návrh nové úpravy vycházel z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 181 a z Doporučení MOP a návrhu připravované směrnice EU. Jejich aplikace v zemích ES má společnou charakteristiku: pronajímání pracovní síly v EU je trojstranný vztah mezi dočasným zaměstnavatelem klientem (uživatelem), zaměstnancem a agenturou pro dočasné zaměstnání. Ve většině zemí jsou podmínky platné pro pronajímání pracovní síly a činnost vykonávanou agenturami pro dočasné zaměstnávání přísně regulovány a je zakázáno dočasné přidělování zaměstnanců k jinému zaměstnavateli mimo agenturní činnost. Z toho vyplývá, že další existence ustanovení § 38 odst. 4 starého ZP, které umožňovalo dočasné přidělování (zapůjčování) zaměstnanců k jinému zaměstnavateli zaměstnavatelem a nikoliv agenturou práce, neměla s přihlédnutím k právu EU opodstatnění a musela být zrušena.

Pracovněprávní ochrana dočasně přidělených zaměstnanců včetně úpravy jejich pracovních podmínek, rovného postavení s kmenovými za-

městnanci zaměstnavatele, k němuž byli přiděleni, a obsah dohod uzavíraných mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a zaměstnancem, byla posléze upravena v zákoníku práce. Společná odpovědnost agentury práce a uživatele za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, byla zákonem zdůrazněna nejen v zájmu ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, ale i v zájmu ochrany stálých zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.

Ani tato právní úprava však nebyla optimální, protože umožňovala realizovat dočasné přidělování zaměstnanců jen prostřednictvím agentur práce a právní úprava dočasného přidělení neexistovala. Docházelo tedy v praxi k situacím, že zaměstnavatelé podávali žádost na MPSV o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnanců např. k jinému koncernovému subjektu apod. V řadě případů se jednalo o zaměstnavatele, který reálně agenturou práce nebyl (zaměstnanci tohoto zaměstnavatele jím nebyli zaměstnáváni proto, aby je dal k dispozici třetí straně – uživateli), ale pouze šlo o dočasné zapůjčení „kmenových“ zaměstnanců.

Nevhodnost takové koncepce byla zřejmá a její nepříznivý dopad byl, alespoň pro zahraniční zaměstnavatele, v určitých případech částečně korigován pokynem MPSV č. 1/2005 pro případy, kdy dochází k vyslání zaměstnanců v rámci nadnárodního koncernu do České republiky a mezi domovskou a hostitelskou společností byla sjednána úplata, jejímž cílem je splnění pravidel pro stanovení převodních cen. Z uvedeného pokynu vyplývalo, že „nejde o pronájem pracovní síly, a proto nejde ani o zprostředkování zaměstnání, pokud není za takovéto poskytnutí zaměstnance sjednána zvláštní úplata, jejímž účelem je dosažení zisku“.

Z takové „úlevy“ však mohli těžit jen zahraniční zaměstnavatelé ve specifických případech vysílání cizinců do České republiky. Českému zaměstnavateli, který chtěl svého zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli (českému či zahraničnímu) za úplatu (sledující dosažení zisku nebo jen refundaci nákladů) či bezúplatně, nezbývalo než postupovat cestou agenturního zaměstnávání nebo hledat nějakou jinou alternativu (např. vyslání zaměstnance na pracovní cestu).

Proto bylo s účinností od 1. 1. 2012 (novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.) navráčeno do zákoníku práce ustanovení § 43a ZP o dočasném přidělení. Cílem této úpravy bylo umožnit dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevované vůle všech zúčastněných subjektů (zaměstnance, dále zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidě-

len). Podmínky přiděleného zaměstnance ovšem nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele.

Od té doby tak může dočasné přidělení provádět každý zaměstnavatel (s výjimkou agentury práce), přičemž zákon stanoví podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení. Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce jedná o činnost nevýdělečnou. Z důvodu zamezení zneužívání tohoto institutu se zaměstnavateli (s výjimkou agentury práce) umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen. Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci právně jednat (činit právní úkony) jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, přičemž zákon nevylučuje dohodu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen. Zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění.

I při dočasném přidělení může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, ke kterému byl přidělen, na pracovní cesty k plnění pracovních úkolů. Z důvodu právní jistoty zaměstnance zákon zdůrazňuje možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Z hlediska rovného zacházení zákon ukládá, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo před uplynutím této doby písemnou dohodou o ukončení dočasného přidělení, nebo písemnou výpovědí z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

Agenturní zaměstnávání se nadále řídí § 307 až § 309 zákoníku práce.

Nakonec je třeba zmínit i novelu zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností k 29. 7. 2017, která se soustředila na změny v agenturním zaměstnávání, jež vplynuly z dvouleté práce odborné pracovní skupiny složené ze zástupců agentur, sociálních partnerů i expertů MPSV.

Jedním z důležitých opatření této novely bylo zavedení kauce. Zavedení jednotné kauce bylo opatřením, které mělo za cíl postihnout několik aspektů – zajištění finanční způsobilosti, zabránění vzniku účelově zakládaných agentur práce, zabránění obcházení právních předpisů zejména v oblastech zdravotního a sociálního pojištění. Výše kauce byla stanovena v přiměřené výši 500 000 Kč, což představuje pouhý cca dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Jednotná výše pro právnické a fyzické osoby byla navrhována proto, že není dán důvod pro stanovení kauce u fyzických osob v nižší výši, neboť i v případě agenturního zaměstnávání provozovaného fyzickou osobou hrozí stejně závažná rizika.

Právní povaha agenturního zaměstnávání

Definici pojmu agenturní zaměstnávání práce obsahuje jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce ji vymezuje v souvislosti s definicí závislé práce, když nejprve stanoví, že za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Následně pak stanoví, že za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel neboli agentura práce na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele („uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Zákon o zaměstnanosti pak stanoví, že zprostředkováním zaměstnání agenturou práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu, tedy zákona o zaměstnanosti. Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání – tj. při dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli – jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho za-

městnavatelem, a uživatel (ten je nájemcem pracovní síly zaměstnance).

Uvedené právní vztahy tak tvoří trojúhelník, jehož vrcholy jsou zmínění účastníci. Přitom vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a jsou upraveny dále uvedenými smlouvami či dohodami. Naopak, mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy sice o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený.

Tento trojúhelník právních vztahů v agenturním zaměstnávání má velmi zvláštní povahu v tom, že se zde mísí vztahy pracovníprávní a obchodněprávní, respektive občanskoprávní.

Vztah agentury práce k zaměstnanci je základním pracovníprávním vztahem. Jak jsme uvedli výše, nemůže však jít o všechny pracovníprávní vztahy, ale pouze o pracovní poměr nebo o dohodu o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce se mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavírat nemůže. Tento pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti však musí kromě svých známých podstatných náležitostí (esentiale negotii), v případě pracovní smlouvy tedy kromě druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a dne nástupu do práce, obsahovat ujednání, že zaměstnavatel, tedy agentura práce může zaměstnance přidělovat k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli, kterým je „uživatel“ a závazek zaměstnance konat práci pro jiného zaměstnavatele „uživatele“, a to na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

V případě dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce se jedná o jednu z forem závislé práce.

Přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli je pak vždy činěno písemným pokynem agentury práce podle zákoníku práce. Tento pokyn je v pořadí druhým právním jednáním (právním úkonem) po uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, které musí být ve vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem učiněno. Jde však na rozdíl od pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti o jednostranné právní jednání agentury práce jako zaměstnavatele. Pokyn tak není součástí pracovní smlouvy, ale navazuje na ni.

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci uzavírají agentury práce zpravidla na dobu určitou. Za tím účelem se v zákoníku práce stanoví, že se omezení daná pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou na agenturní zaměstnance nevztahují. Agentury práce tak mohou s těmito zaměst-

nanci uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez jakýchkoliv omezení, tj. i opakovaně. Je přitom nutné připustit, že doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale že může být sjednána též na dobu dočasného přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vymezena.

Zákon stanoví, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele.

Platí obecná zásada, že uživatel nemůže vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat (činit právní úkony) jménem agentury práce. V praxi ale vznikají problémy zejména kolem uzavření dohod o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a dohod o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Původně byl zastáván názor, že v případě agenturního zaměstnávání nepřichází v úvahu uzavření těchto dohod, protože takovou dohodu může se svým zaměstnancem uzavřít pouze zaměstnavatel a uživatel ji se zaměstnancem uzavřít nemůže, protože není jeho zaměstnavatel.

Dnes však zákoník práce výslovně stanoví, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až § 256 ZP, což znamená, že musí být respektovány zákonné podmínky dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce

Požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance směřuje k vyloučení zneužívání agenturního zaměstnávání ke mzdovému a sociálnímu dumpingu. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než u srovnatelného zaměstnance, nesou podle ustanovení § 309 ZP společně uživatel a agentura práce, avšak je to agentura práce, kterou zákoník práce označuje jako subjekt, který je povinný sjednat v případě potřeby nápravu, resp. vůči kterému je zaměstnanec oprávněn domáhat se uspokojení práv, která mu takto vznikla. Až následně přichází v některých případech v úvahu vypořádání případných škod na straně agentury práce s uživatelem (pokud za ně bude odpovědný nebo spoluodpovědný).

Stejně jako je pro agenturu práce důležité plnit v době přidělení všechny povinnosti, které k přidělenému zaměstnanci má, je pro ni neméně důležité (a je v jejím zájmu) permanentně kontrolovat plnění těch povinností, které má v době přidělení k agenturnímu zaměstnanci i uživatel (agentura práce by např. neměla přidělit zaměstnance na pracoviště, které není vhodné, a měla by při sjednávání smluv s uživateli pamatovat na to, že pracoviště se může nevhodným v budoucnu stát). Přidělením zaměstnance k uživateli povinnosti agentury k zaměstnanci nekončí, ostatně zisk agentur není ve většině případů generován jen přidělením samotným, ale i délkou jeho realizace.

Řešení nedostatku zaměstnanců určité profese prostřednictvím dočasně přidělovaných zaměstnanců z agentury práce by tedy v konečném finančním výsledku nákladů mělo být pro zaměstnavatele – uživatele (při srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách těchto zaměstnanců a s přičtením ziskové složky agentury práce) vždy nákladnější než obsazení těchto míst vlastními „kmenovými“ zaměstnanci zaměstnavatele.

Formulace § 309 odst. 5 ZP vyvolává v teorii pracovního práva stále diskuse nad rozsahem „srovnatelných podmínek“. Zákoník práce blíže nevymezuje, co vše zahrnuje do okruhu „pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance“, které nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (jaký je jejich rozsah, resp. zda je tento rozsah něčím omezen). V rámci aplikační praxe se často diskutuje ohledně některých plnění, která mají svůj původ ve výkonu práce, jako jsou příspěvky na penzijní pojištění a odměny při životních výročích.

Článek 3 (Definice) směrnice 2008/104/ES definuje „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“ tak, že jimi rozumí „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

- i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,
- ii) odměňování“.

Článek 5 (Zásada rovného zacházení) směrnice 2008/104/ES stanoví v bodě 1:

„Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.“

Pro účely prvního pododstavce je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se

- a) ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a

b) rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace,

v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.“

Naše právní úprava agenturního zaměstnávání je poměrně strohá a vyjma § 39 odst. 5 ZP (výjimka pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou) v podstatě nezohledňuje již žádným způsobem další specifika agenturního zaměstnávání ve smyslu odchylek oproti obecné právní úpravě jiných než agenturních zaměstnanců.

Z těch všech důvodů generální inspektor Státního úřadu práce vydal Metodický pokyn č. 2/2016 (č. j. 1471/1.10/16) „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“.

Účelem tohoto metodického pokynu je nejen sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání, ale i poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti.

Ve smyslu tohoto metodického pokynu je třeba za srovnatelného zaměstnance považovat zaměstnance uživatele, který vykonává (vykonával by) stejnou práci jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) kvalifikaci a délce odborné praxe.

Podle tohoto metodického pokynu je třeba při výkladu pojmu „stejná práce“ vycházet z definice obsažené v § 110 odst. 2 až 5 ZP. Stejná nebo srovnatelná práce znamená porovnat složitost, odpovědnost, namáhavost a výkonnost a výsledky práce za stejných nebo srovnatelných podmínek.

Srovnatelné pracovní podmínky je třeba posuzovat i ve zvláštních případech, jako jsou zaměstnanci pracující na dohodu o pracovní činnosti, zaměstnanci pracující na kratší pracovní dobu a zaměstnanci – osoby se zdravotním postižením.

Platí, že zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

I zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy). Pokud se týká osob se zdravotním postižením, tak není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

Metodický pokyn doporučuje při kontrolách jako zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele používat smlouvy (individuální i kolektivní), vnitřní předpisy uživatele a ostatní dokumenty organizačně-řídícího charakteru.

Dále pak metodický pokyn zdůrazňuje obecnou zásadu, že pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování podmínek:

- jsou upraveny pracovní právními předpisy (musí nebo mohou být poskytovány),
- jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

V přehledné tabulce jsou uvedeny i příklady pracovních podmínek srovnatelného zaměstnance u uživatele.

Poslední pokyn ohledně srovnatelných podmínek se týká mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele. Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy. I zde jsou v tabulce uvedeny příklady mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele.

II. Zprostředkování zaměstnávání agenturami práce v zákoně o zaměstnanosti

Ustanovení § 14 ZZ

- (1) Zprostředkováním zaměstnání se rozumí
- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
 - 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“),
 - poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
- (2) Za zprostředkování zaměstnání podle odstavce 1 písm. b) se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.
- (3) Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem
- krajské pobočky Úřadu práce,
 - právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).
- (4) Právo fyzických nebo právnických osob usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě Evropské unie v souladu s jeho právními předpisy poskytovat na území České republiky služby v oblasti zprostředkování zaměstnání dočasně a ojedinele tím není dotčeno; tyto osoby jsou však povinny nejpozději v den zahájení této činnosti na území České republiky písemně oznámit Úřadu práce údaje uvedené v § 61 odst. 1 nebo 3 a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.
- (5) Krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. a) a c). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v odstavci 1 písm. b).
- (6) Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti podle odstavce 1 písm. a) a c) při řešení situace na trhu práce. Agentury práce mohou zprostředkovatelskou činnost podle odstavce 1 písm. a) a c) vykonávat i na základě dohody s Úřadem práce (§ 119a).

KOMENTÁŘ

Definici pojmu „agenturní zaměstnávání“ obsahuje pro účely zákoníku práce § 307a ZP a pro účely zákona o zaměstnanosti toto ustanovení.

Tato definice vychází z úmluvy MOP č. 88 o službách zaměstnanosti a je v souladu s úmluvou MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která definuje, co všechno se rozumí zprostředkováním zaměstnání, a s úmluvou MOP č. 150 o správě práce. Pojem zprostředkování je poněkud širší, než bylo stanoveno předchozími úmluvami MOP č. 34 a č. 96, upravujícími tuto oblast, což je dáno novými formami smluvních vztahů a požadavky zaměstnavatelů na větší flexibilitu pracovní síly. K ochraně zaměstnanců pak slouží zejména to, že každý subjekt, který má zájem o některou z forem zprostředkování zaměstnání, musí mít povolení k této činnosti a vykonávat ji v souladu se stanovenými podmínkami.

Ustanovení zakotvuje zprostředkování zaměstnání jako činnost, která vzhledem ke své důležitosti, co do společenského významu a též ochrany fyzické osoby, vylučuje jinou úpravu, než stanoví tento zákon, a která může být vykonávána kromě úřadů práce také agenturami práce, pokud k této činnosti mají povolení. Úřady práce však nemohou zprostředkovávat zaměstnání formou dočasněho přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, tato forma je výhradně v kompetenci agentur práce.

Spolupráce mezi subjekty zprostředkovávajícími zaměstnání je velmi prospěšná a předpokládá ji i úmluva MOP č. 181. Základním cílem úřadů práce i agentur práce je umístění osoby do zaměstnání. Nejedná se tedy o konkurenty v pravém slova smyslu, a je proto žádoucí, aby tyto subjekty spolu vzájemně spolupracovaly a informovaly se o předpokládaném vývoji na trhu práce, o počtech umístěných osob apod.

Ustanovení zaručuje podle článku 49 Smlouvy o založení ES právo příslušníkům členských států EU, usazených za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU v souladu s jeho právními předpisy, poskytovat v ČR služby v oblasti zprostředkování zaměstnání ojedinele a dočasně bez nutnosti založení organizační složky nebo pobočky.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ se vydává na dobu 3 let. Teprve v případě podání další žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ v době nejdříve 3 měsíců před uplynutím platnosti předchozího povolení se povolení vydává na dobu neurčitou jako

opakované za podmínky, že předchází povolení dle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ nezaniklo před vydáním opakovaného povolení podle § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) ZZ. Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZZ se stále vydává na dobu neurčitou.

Ustanovení § 58 ZZ

(1) Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

(2) Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

(3) Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

KOMENTÁŘ

Ustanovení navazuje na definici pojmu agenturní zaměstnávání obsaženou v § 14 ZZ.

Tato forma zprostředkování zaměstnání a odměny za zprostředkování zaměstnání právníkem a fyzickým osobám, které tuto činnost provádějí, odpovídá úmluvě MOP č. 181. Odpovídá též praxi v ČR, která se osvědčila a neměla by být měněna.

Zprostředkování zaměstnání je možné provádět jen na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání (tzv. licence), vydaného MPSV, a to na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Zprostředkování zaměstnání nemá povahu živnosti, a nedopadá na něj proto zákon o živnostenském podnikání. Ministerstvo povolení vydává podle žádosti ke všem nebo jen některé z výše uvedených možností územního zaměření tohoto zprostředkování [případy podle písmen b) a c) mají povahu mezinárodního pronájmu pracovní síly]. Ustanovení § 61 odst. 1 a 3 a § 62 odst. 1 a 2 ZZ požadují, aby žadatel v žádosti uvedl **územní obvod**, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět a ten je i náležitostí vydané licence. Je jen věcí žadatelů, zda hodlají toto územní vymezení zužovat jen na některé regiony, neboť je bez jakýchkoliv podmínek možné povolení požadovat pro celé území ČR (a MPSV nemá možnost toto napadnout).

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost, tedy jako pronájem pracovní síly. Provádějí jej proto za **úhradu** včetně takové, při které je dosahován zisk, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Úhrada však nemůže být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance), které je zaměstnání zprostředkováváno. To vyplývá z článku 7 odstav-

ce 1 Úmluvy MOP č. 181. Ten stanoví, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo ani nepřímo, zcela nebo zčásti žádné poplatky nebo náklady. Uvedený článek úmluvy sice připouští, aby členský stát MOP povolil výjimky, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce, nicméně Česká republika takového výjimky nepřipouští.

V praxi se vyskytují problémy v dodržování článku 7 odst. 1 Úmluvy v otázce zákazu, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti též žádné náklady. V praxi se v pracovních smlouvách, uzavíraných některými agenturami s agenturními zaměstnanci, v minulosti někdy sjednávalo, že v případě předčasného ukončení pracovního vztahu je agentura oprávněna si srazit z jeho mzdy náklady na vstupní lékařskou prohlídku.

Zákon o zaměstnanosti v § 58 odst. 3 sice stanoví, že ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu (provedenou zaměstnavatelem) rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, avšak toto ustanovení nedopadá na náklady, které nesouvisí přímo se zprostředkováním zaměstnání, jako jsou náklady na vstupní lékařskou prohlídku.

Přesto lze protiprávnost takového postupu dovodit z článku 10 Ústavy České republiky, podle něhož vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Ustanovení § 58a ZP

(1) Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

(2) Agentura práce podle odstavce 1 je povinna sjednat pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(3) Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky.

- (4) Povinné pojištění záruky se řídí zákonem o pojištění smlouvě, pokud tento zákon nestanoví jinak.
- (5) Úpadek agentury práce musí být osvědčen nebo zjištěn dokazováním podle insolvenčního zákona.
- (6) Agentura práce je povinna před uzavřením pojištění smlouvy a kdykoli v průběhu trvání pojištění umožnit pojišťovně na její žádost přístup ke všem dokladům, které souvisejí s pojištěním podle odstavce 1, a podat k nim vysvětlení.
- (7) Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře práce podle odstavce 1 nebo 2, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.
- (8) Agentura práce je povinna neprodleně informovat generální ředitelství Úřadu práce o poskytnutém pojistném plnění a o zániku pojištění.

KOMENTÁŘ

Povinnost agentury práce sjednat pro případ svého úpadku pojištění byla do zákona o zaměstnanosti vložena v době krize zákonem č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s účinností k 1. 1. 2011. Tehdy však ustanovení pouze stanovilo, že 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, a že doklad o sjednání tohoto pojištění je agentura práce povinna doložit ministerstvou do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Po ročních zkušenostech bylo ustanovení rozšířeno a zpřesněno zákonem č. 367/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012.

Nyní z ustanovení vyplývá, že každá agentura práce, která provádí zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, tzn., bude dočasně přidělovat nebo již přiděluje své zaměstnance za účelem výkonu práce u uživatele, musí být pojištěna. Pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky. V současnosti nabízí tento pojistný produkt např. Česká pojišťovna, a. s., Slavia pojišťovna, Uniqua pojišťovna, Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Příslušný útvar MPSV konzultoval pojistné podmínky s uvedenými pojišťovnami.

Agentura práce je povinna toto pojištění sjednat ve výši trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých dočasně přidělených zaměstnanců, a to včetně zaměstnanců, které zamýšlí přidělovat k uživateli. Počet všech dočasně přidělených zaměstnanců se stanovuje ke dni uzavření pojistné smlouvy. Platí, že i v případě, že agentura práce

nemá dočasně přiděleného žádného zaměstnance, přesto musí mít uzavřené pojištění.

Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povinnost agentur práce doložit doklad o sjednaném pojištění je splněna doložením kopie pojistné smlouvy nebo příslibem pojistného plnění.

V případě, že pojištění nebude uzavřeno, může agentura práce povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ (dočasné přidělování zaměstnanců k uživateli) být odejmuto. Současně může být agentura práce v případě, že uvedenou činnost i nadále vykonává, za toto své jednání v rámci správního řízení postihnuta pokutou.

Ustanovení § 59 ZZ

- (1) Agentury práce jsou povinny vést evidenci
- počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
 - jimi umístovaných fyzických osob,
 - jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).
- (2) Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok
- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),
 - počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,
 - počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvláště počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

KOMENTÁŘ

V souvislosti s plněním úkolů ministerstva v oblasti státní politiky zaměstnanosti je nezbytná jeho informovanost o zprostředkování zaměstnání agenturami práce.

Podle nyní platného znění ustanovení § 59 ZZ je každá agentura práce povinna do 31. ledna běžného roku sdělovat písemně generálnímu ředitelství Úřadu práce České republiky zejm. tyto údaje za předchozí kalendářní rok:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) ZZ,

- počet jím umístěných fyzických osob,
- počet jeho zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

Agentura práce je povinna vždy do 31. ledna podat přehled o činnosti za předchozí kalendářní rok.

Přehled o činnosti agentury práce podávají v současnosti formou elektronického formuláře přes integrovaný portál MPSV.

Nesplnění povinnosti podat hlášení podle § 59 ZZ se považuje za přešůvek nebo správní delikt. Podle § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 1 písm. d) ZZ lze uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.

Ustanovení § 60 ZZ

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

(2) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a skutečnost, že fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3, a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.

(3) Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb je dosažení věku nejméně 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky, a pokud takové bydliště nemá, uvedení doručovací adresy na území České republiky.

(4) Za bezúhonné se považují fyzická osoba a právnická osoba, které nebyly pravomocně odsouzeny pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.

(5) Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá podle zvláštního právního předpisu výpis z evidence Rejstříku trestů. Žádost o vydání výpisu z evidence Rejstříku trestů a výpis z evidence Rejstříku trestů se předávají v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(6) Zahraniční fyzická osoba dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož

je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.

(7) Právnická osoba se sídlem mimo území České republiky dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.

(8) Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

(9) Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem.

(10) Podmínkou udělení povolení právnické osobě je splňování podmínky její bezúhonnosti podle odstavce 4, jakož i splnění podmínek podle odstavců 2, 4 až 6 a 8 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání (dále jen „odpovědný zástupce“). V případě právnické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb je podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání splňování podmínek uvedených v odstavcích 3 až 6 a 8 odpovědným zástupcem. Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby. Funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnické osoby. Fyzická osoba podle věty třetí nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

(11) U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 4 je Úřad práce oprávněn přezkoumat jejich způsobilost poskytovat zprostředkovatelskou činnost, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje Úřad práce podle zvláštních právních předpisů.

(12) Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generálním ředitelství Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst.

(13) K posouzení žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání včetně jejich příloh generální ředitel Úřadu práce zřídí komisi pro udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání jako poradní orgán (dále jen „komise“). Komise má nejméně 5 členů a je složena ze státních zaměstnanců Úřadu práce, ministerstva a dalších fyzických osob, které musí být ve vztahu k projednávané žádosti nezávislé. Předsedu a jednotlivé členy komise jmenuje generální ředitel Úřadu práce tak, aby většina členů nebyla státními zaměstnanci tohoto úřadu. Komise předkládá generálnímu řediteli Úřadu práce návrh rozhodnutí o žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Činnost komise materiálně, organizačně a finančně zabezpečuje Úřad práce.

KOMENTÁŘ

V ustanovení se v odstavcích 2 až 13 stanoví podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Předmětné ustanovení bylo dosti zásadně změněno loňskou novelou zákona o zaměstnanosti, provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. s účinností 29. 7. 2017.

Předně došlo v odstavci 1 ke sloučení dosavadních druhů povolení ke zprostředkování zaměstnání do jednoho povolení, což znamená zjednodušení a přehlednější právní úpravy v oblasti správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání nejen pro žadatele, ale i uživatelské subjekty či zaměstnavatele. Nové jedno povolení ke zprostředkování zaměstnání opravňuje agentury práce ke všem činnostem uvedeným v § 58 odst. 1 ZZ a ve stávajícím znění § 60 odst. 1 ZZ. Dále bylo zavedeno opatření, jehož prostřednictvím se zamezuje, aby funkci odpovědného zástupce u agentury práce, která je právníkou osobou, nemohly vykonávat osoby, jež se ve funkci odpovědného zástupce neosvědčily.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, odborná způsobilost, bydliště na území České republiky a nově i skutečnost, zda fyzická osoba v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právníké osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právníké osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů stanovených v ustanovení § 63 odst. 2 písm. a) až f) ZZ nebo § 63 odst. 3 ZZ, a to v době, kdy u této právníké osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí povolení.

V odstavcích 2 a 3 se odlišují podmínky udělení povolení ke zprostředkování pro osoby spadající pod zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu osob, a ty, které pod něj s výjimkou ustanovení o jednotlivých kontaktních místech nespádají. Praxe ukazuje, jak je důležité trvat na požadavku, aby občané jiných členských států EU uváděli v žádosti o zprostředkování alespoň doručovací adresu na území České republiky, když nemají na našem území trvalý pobyt.

V odstavcích 4 až 7 se stanoví podrobnosti ohledně ověřování bezúhonnosti fyzické nebo právníké

osoby, a to opět v rozdělení na osoby s místem trvalého pobytu nebo sídlem na území České republiky a na zahraniční fyzické a právníké osoby. Obecně platí, že bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů.

Podle odstavce 8 se za odborně způsobilou považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Jak vyplývá z odstavce 9, uznávání odborné kvalifikace získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem. Tím je v praxi zejména 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).

Odstavec 10 byl loňskou novelou č. 206/2017 Sb. také zásadně změněn. Podle nyní platného znění lze funkci odpovědného zástupce vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně. Splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu žádající právníké osoby. Užší svázání agentury práce, která je právníkou osobou, s jejím odpovědným zástupcem prostřednictvím pracovního poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně, poskytuje vyšší záruku služeb poskytovaných agenturami práce. V praxi se objevovaly situace, kdy mnohdy ani samotní odpovědní zástupci nevěděli, zda odpovědnými zástupci skutečně jsou, případně ve vztahu k jaké agentuře práce tuto činnost vykonávají. Současně byla zohledněna skutečnost, že obchodní vedení nelze vykonávat v rámci pracovního poměru. Také dochází k zamezení vzniku nových agentur práce, jejichž navrhování odpovědní zástupci dříve nezajistili splnění základních povinností agentury práce, což vedlo k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání [vyjma důvodů obsažených v navrhovaném § 63 odst. 2 písm. g) a h) ZZ].

Novela č. 206/2017 Sb. vložila také do ustanovení nový odstavec 13, který změnil dosavadní právní úpravu a uložil generálnímu řediteli Úřadu práce České republiky zříditi jako poradní orgán komisi složenou ze státních zaměstnanců Úřadu práce České republiky, MPSV a dalších fyzických osob, která bude doporučovat jednotlivým subjektům v rámci správního řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání udělit předmětné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tato komise byla ustavena hned po přijetí novely zákona a je složena ze státních zaměstnanců Úřadu práce ČR, Minis-

terstva práce a sociálních věcí a zástupců sociálních partnerů – tedy odborů (ČMKOS) a zaměstnavatelů (SPD ČR). Komise se schází pravidelně a posuzuje povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Kvůli odstranění pochybností o rozsahu dokladů, které je oprávněno Ministerstvo vnitra ČR posuzovat v rámci vydávání svého závazného stanoviska z hlediska veřejného pořádku. Kvůli bezpečnosti a dodržování práv třetích osob za účelem posouzení udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, bylo do zákona nově explicitně doplněno, že ministerstvo má při zpracování svého stanoviska právo vyžádat listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, a sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště a pracoviště.

Ustanovení § 60a ZZ

(1) Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. V žádosti generálního ředitelství Úřadu práce uvede identifikační údaje právnické osoby a jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, nebo fyzické osoby žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ministerstvo vnitra při zpracování svého závazného stanoviska posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob.

(2) Při zajišťování informací potřebných pro vydání závazného stanoviska podle odstavce 1 je Ministerstvo vnitra oprávněno vyžádat si opis z evidence Rejstříku trestů žádající fyzické osoby nebo osoby oprávněné jednat jménem žádající právnické osoby anebo jejího odpovědného zástupce, popřípadě odpovědných zástupců, a požádat o informace k uvedeným osobám Policii České republiky, zpravodajské služby nebo jiné orgány veřejné správy. Ministerstvo vnitra je při zpracování svého závazného stanoviska oprávněno za účelem posouzení udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob vyžadovat listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště podle § 61 odst. 2 písm. c) a § 61 odst. 4 písm. c).

(3) Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.

KOMENTÁŘ

Ustanovení § 60a ZZ bylo do zákona vloženo novelou provedenou zákonem č. 382/2008 Sb. Jeho cílem

bylo zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání a v rámci řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání zohlednit i názor Ministerstva vnitra ČR založený na zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb, týkající se žadatele o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zároveň byla dána možnost na základě stanoviska Ministerstva vnitra ČR již vydané povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout.

K doplnění ustanovení o odstavce 2 a 3 došlo v průběhu let na základě praxe. Loňskou novelou č. 206/2017 Sb. byla na konec odstavce 2 doplněna poslední věta. Kvůli odstranění pochybností o rozsahu dokladů, které je oprávněno Ministerstvo vnitra ČR posuzovat v rámci vydávání svého závazného stanoviska z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob, bylo do zákona explicitně doplněno, že Ministerstvo vnitra ČR může za tímto účelem požadovat od žadatele listiny prokazující právní důvod užívání prostor, do nichž je umístěno sídlo právnické osoby, sídlo fyzické osoby, není-li jím její bydliště, a pracoviště podle § 61 odst. 2 písm. d) ZZ a § 61 odst. 4 písm. d) ZZ.

Ustanovení § 60b ZZ

(1) Právnická nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) je povinna poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč.

(2) Kauce se poskytuje na výzvu generálního ředitelství Úřadu práce složením částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádající právnickou nebo fyzickou osobou.

(3) Dojde-li k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, stává se složená částka přeplatkem právnické nebo fyzické osoby, které povolení zaniklo. Je-li takto vzniklý přeplatek vratitelným přeplatkem, vrátí jej generální ředitelství Úřadu práce do 60 dnů ode dne zániku tohoto povolení.

(4) Pro správu placení kauce se použijí přiměřeně ustanovení daňového řádu.

KOMENTÁŘ

Ustanovení je zcela nové, do zákona bylo vloženo loňskou novelou č. 206/2017 Sb.

Prokázání finanční způsobilosti formou kauce je důležitým předpokladem reálného výkonu zprostředkovatelské činnosti a zajištění požadavků na kvalitu zprostředkování zaměstnání. Cílem tohoto opatření je zajištění záruky úspěšné existence agentury práce. Prokázání finanční způsobilosti nesouvisí s ochranou dočasně přidělovaných zaměstnanců, ale má za cíl eliminovat vznik účelově založených agentur práce, neboť založení více agentur práce bude z finančního hlediska pro jediného podnikatele zásadním problémem. V praxi existovali podnika-

telé, kteří zakládali několik agentur práce, jejichž prostřednictvím v rámci jednoho měsíce přidělovali jednoho a téhož zaměstnance k témuž uživateli. Toto přidělování v daném měsíci nepřesahovalo rozsah tzv. zaměstnání malého rozsahu, což je zaměstnání, ve kterém započitatelný příjem zaměstnance za kalendářní měsíc je sjednaný v částce nižší než 2 500 Kč. Pokud byl příjem ze zaměstnání nižší než uvedená hranice, nevznikla zaměstnavateli povinnost za tohoto zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění. Nejen že stát takto přicházel o významné finanční prostředky při výběru sociálního a zdravotního pojištění, ale závažné sociální následky mohl nést i zaměstnanec, neboť tím, že nebyl účasten sociálně pojistných systémů, nevznikl přidělovanému zaměstnanci nárok např. na nemocenské, případně podporu v nezaměstnanosti a v budoucnu i na starobní důchod.

Výše kauce byla zvolena s ohledem na omezenou odpovědnost právnických osob, kdy tyto osoby mohou být založeny se zcela minimálním vkladem, přičemž účelem kauce je prokázání finanční způsobilosti, tzn. dostát svým závazkům. Specifikum agenturního zaměstnávání tkívá ve skutečnosti, že agentura práce sama nevytváří žádné zboží a její služby spočívají právě v oslovování a vyhledávání potenciálních uživatelů. Finanční nároky na vznik agentury práce, na rozdíl od jiných hospodářských odvětví, jsou tedy minimální a pomineme-li povinnost agentury práce ve správním řízení o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání uhradit správní poplatek podle položky 9 přílohy zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, pak budoucí agentura práce může v současnosti vstoupit na pracovní právní trh téměř bez prostředků. Cílem nové úpravy je tedy zajistit, aby na trh agenturního zaměstnávání vstupovaly pouze ty agentury, které disponují minimálním odpovídajícím zázemím a jsou schopny zaručit minimální účetní a provozní standardy včetně materiálního vybavení.

Zavedení jednotné kauce je jediným opatřením, které postihuje několik aspektů – zajištění finanční způsobilosti, zabránění vzniku účelově zakládaných agentur práce a zabránění obcházení právních předpisů zejména v oblastech zdravotního a sociálního pojištění. Výše kauce byla stanovena v přiměřené výši 500 000 Kč, což představuje pouhý cca dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Jednotná výše pro právnické a fyzické osoby byla stanovena proto, že nebyl dán důvod pro stanovení kauce u fyzických osob v nižší výši, neboť i v případě agenturního zaměstnávání provozovaného fyzickou osobou hrozí stejně závažná rizika. Poskytnutí kauce ve stanovené výši pro jednu agenturu práce, která se hodlá seriózně zabývat přidělováním svých zaměstnanců, při současné výši průměrné mzdy v národním hospodářství by nemělo představovat omezení při vstupu na trh těch subjektů, které se chtějí touto činností seriózně zabývat.

V praxi budou kauci poskytovat fyzické nebo právnické osoby na vyzvou úřadu práce složením

částky na jeho zvláštní účet, a to až po splnění všech podmínek stanovených pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tuto částku je nutno poslat jednorázově a v celkové výši! Dojde-li k zániku povolení, stává se složená částka přeplatkem, který je dle daňového řádu v případě jeho vratitelnosti vrácen do 60 dnů od zániku povolení.

Pro správu placení a tedy i vrácení kauce se použijí přiměřeně ustanovení zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád. Poskytnutá kauce je bezúročně uložena na zvláštním účtu úřadu práce po celou dobu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ. Zánikem povolení ke zprostředkování zaměstnání se kauce stává přeplatkem ve smyslu daňového řádu. Před vrácením kauce se na tento přeplatek aplikuje tzv. test vratitelnosti, kdy se přeplatek převede nejprve na úhradu případných nedoplateků agentury práce u úřadu práce a následně u jiného správce daně, resp. správního orgánu. Neexistuje-li žádný takový nedoplatek, stává se kauce vratitelným přeplatkem, který je agentuře práce vrácen převodem na účet do 60 dnů ode dne zániku povolení.

Kauci poskytují fyzické nebo právnické osoby (žadatelé) již v průběhu správního řízení o udělení povolení v příslušné formě zprostředkování zaměstnání, a to na vyzvou úřadu práce připsáním částky 500 000 Kč na zvláštní účet č. 16010-37827001/0710. Tuto částku je nutno poslat jednorázově a v celkové výši! Právnická nebo fyzická osoba žádající o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ je k poskytnutí kauce písemně vyzvána po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení.

Agentury práce, kterým bylo přede dnem nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) ZZ, poskytovaly kauci v zákonem stanovené lhůtě na shora uvedený účet úřadu práce, přičemž jako variabilní symbol uváděly identifikační číslo (IČ) v případě právnických osob, nebo rodné číslo v případě fyzických osob.

Ustanovení § 61 ZZ

- (1) Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
 - a) identifikační údaje právnické osoby,
 - b) předmět podnikání,
 - c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
 - d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
 - e) identifikační údaje odpovědného zástupce.
- (2) Právnická osoba je povinna k žádosti připojit
 - a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,

- b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
- (3) Fyzická osoba je povinna v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání uvést
- identifikační údaje fyzické osoby,
 - místo a předmět podnikání,
 - formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
 - druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.
 - zrušeno
- (4) Fyzická osoba je povinna k žádosti připojit
- potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
 - doklad o odborné způsobilosti,
 - adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.
- (5) Doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 musí být předloženy v ověřeném opise nebo ověřené kopii, pokud zákon o volném pohybu služeb nestanoví jinak. U cizojazyčných dokladů se předkládá též jejich ověřený překlad do českého jazyka, pokud zákon o volném pohybu služeb nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, nestanoví jinak.
- (6) Právnícká nebo fyzická osoba žádající o povolení ke zprostředkování zaměstnání je povinna doložit skutečnosti uvedené v odstavcích 1 až 5 při podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Případné změny, které nastanou později, je právnícká nebo fyzická osoba povinna oznamovat nejpozději do jednoho měsíce Úřadu práce. V případě změny odpovědného zástupce právnícké osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá generální ředitelství Úřadu práce nové rozhodnutí.
- (7) V případě právnícké nebo fyzické osoby vymezené zákonem o volném pohybu služeb se podává žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. b) samostatně.
- (8) Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání podléhá správnímu poplatku podle zvláštního právního předpisu.

KOMENTÁŘ

Náležitosti a zvlášť přílohy žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou v ustanovení členěny pro právníckou a pro fyzickou osobu. Formulář žádosti je k dispozici elektronicky na integrovaném portálu MPSV.

Zákon definuje tři různé formy zprostředkování zaměstnání (viz §14 odst. 1 ZZ), konkrétně se tedy může jednat o:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Vzhledem k tomu, že se podle § 62 odst. 3 ZZ povolení ke zprostředkování zaměstnání na formu „b“) uděluje na dobu určitou (maximálně na dobu 3 let), zatímco povolení ke zprostředkování zaměstnání na formy „a) a c)“ se uděluje na dobu neurčitou, jsou tato řízení vedena zvlášť.

Zde však také platí, že v případě podání další žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení vydaného ke zprostředkování zaměstnání touto formou se povolení vydává na dobu neurčitou jako opakované, a to za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) ZZ před vydáním opakovaného povolení.

Vydání příslušných povolení ke zprostředkování zaměstnání je také zvlášť zpoplatněno podle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

Základním formálním předpokladem je, že předkládané doklady o splnění podmínek uvedených v § 60 odst. 2 až 5 ZZ musí být předloženy ve formě ověřených kopií či ověřených opisů (pouze u prohlášení odpovědného zástupce je předpokládán podpis bez nutnosti ověření). V případě cizojazyčných dokladů také úředně ověřený překlad do českého jazyka.

Fyzická osoba předkládá:

- doklady o odborné způsobilosti,
- doklad o bezúhonnosti (v případě zahraniční fyzické osoby),
- seznam pracovišť zprostředkovávajících zaměstnání (je-li pracoviště pouze jedno, v tom případě stačí vyplnit pouze do formuláře žádosti).

Právnícká osoba předkládá:

- doklady o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
- doklad o bezúhonnosti zahraniční právnícké osoby,
- doklad o bezúhonnosti odpovědného zástupce, je-li zahraniční fyzickou osobou,
- prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce (vzor je součástí formuláře žádosti právnícké osoby),
- seznam pracovišť zprostředkovávajících zaměstnání (je-li pracoviště pouze jedno, v tom případě stačí vyplnit pouze do formuláře žádosti).

Fyzická osoba musí splňovat podmínky odborné způsobilosti přímo, právnícká osoba tyto předpoklady splňuje prostřednictvím osoby odpovědného

zástupce. Jinak řečeno, odpovědný zástupce je konkrétní fyzická osoba garantující, že právníká osoba splňuje odbornostní předpoklady pro výkon zprostředkování zaměstnání.

Funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně; splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu této právnícké osoby.

Tato fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnícké osoby a nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

Základním formálním předpokladem je, že předkládané doklady jsou ve formě ověřených kopií či ověřených opisů.

Samotný proces posouzení výkonu odborné praxe je komplexní a individuální proces, který nelze vymezit taxativním výčtem konkrétních dokladů. Je vždy na žadateli, aby doložil takové doklady, kterými prokáže osobní a soustavný výkon činnosti ve vztahu k oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, případně ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání obecně.

Jedním z konkrétních vodítek při posuzování odborné praxe je její délka – středoškolačk s maturitou musí prokázat praxi v délce trvání 5 let a vysokoškolačk prokazuje praxi dvouletou (obor studia není pro posouzení otázky získání odborné způsobilosti rozhodný). Důležitým faktorem pro posouzení této otázky je, jaký obor/obory, ve kterém/kterých bude zprostředkování zaměstnávání povoleno, označí žadatel v žádosti. Půjde-li žadatel cestou konkrétních oborů, musí prokázat odbornou praxi v každém z nich. Vedle toho může žádat oborové zaměření „bez omezení“, avšak v tom případě dokládá praxi jako zprostředkovatel zaměstnání v prostředí Úřadu práce České republiky nebo agentury práce.

Nejčastějším typem dokladu o odborné praxi je například pracovní smlouva a další doklad, kterým je doložena délka praxe (např. dohoda o skončení pracovního poměru, zápočtové listy, případně potvrzení o trvání zaměstnání). Jako výkon odborné praxe by mohl být případně posouzen výkon konkrétní živnosti fyzickou osobou.

Posouzení odborné praxe je vždy velmi individuální proces, a proto úřad práce doporučuje, aby v případě nejasností žadatel kontaktoval některého ze zaměstnanců oddělení agentur práce a požádal o konzultaci v konkrétní věci, předejde tak pozdější potřebě doplňování žádosti na základě písemné výzvy úřadu práce, která proces udělení povolení prodlužuje.

Uznání odborné kvalifikace je samostatným rozhodnutím o odborné způsobilosti a to pro skupinu osob, které získaly odbornou způsobilost v jiném členském státě Evropské unie, jiném smluvním státě dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederaci (Úřad práce posuzuje pouze odbornou

praxi vykonanou na území České republiky a států mimo EU/EHP a Švýcarské konfederace). K vydání tohoto rozhodnutí je příslušné MPSV a vede o něm samostatné správní řízení. Pokud vykonala žádající fyzická osoba, případně navrhovaný odpovědný zástupce odbornou praxi na území jiného členského státu EU/EHP nebo Švýcarské konfederace, požádá nejdříve podle zákona 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), MPSV o vydání rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace.

Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů (České republiky), který nesmí být starší 3 měsíců (v případě zahraničních fyzických osob). Právníká osoba se sídlem mimo území České republiky je povinna doložit též doklad o bezúhonnosti odpovídajícími doklady vydanými státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců.

Zahraniční fyzická osoba dokládá bezúhonnost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců.

V kolonce druhy prací a obor je třeba uvádět jasně a konkrétně definovaný obor/obory (např. stavebnictví, strojírenství, potravinářský průmysl, automobilový průmysl), případně uvést termín „bez omezení“ (a to v případě, že odpovědný zástupce/žádající fyzická osoba splňuje podmínku odborné praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání obecně – tedy pracovala/pracuje v oblasti zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce České republiky, případně v oblasti zprostředkování zaměstnání v prostředí agentury práce). Nejčastějším nedostatkem bývá uvádění nekonkrétních pojmů (např. výroba, služby, průmysl). Oborová zaměření též nelze definovat odkazem.

Kolonka „Druhy prací“ může být vždy vyplněna s údajem „bez omezení“.

Podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání zahraniční právnícké osobě je zřízení odštěpného závodu (organizační složky) na území České republiky.

Žádost včetně příloh musí mít zejména náležitosti žádosti uvedené v § 45 správního řádu, přičemž může být učiněna způsobem dle § 37 odst. 4 správního řádu, tedy může být podána také písemně nebo ústně do protokolu anebo v elektronické podobě. Pokud je podání do 5 dnů potvrzeno, popřípadě doplněno uvedeným způsobem (tj. písemně nebo ústně do protokolu nebo v elektronické podobě), je možno je učinit pomocí jiných technických prostředků, zejména prostřednictvím dálkopisu, telefaxu nebo veřejné datové sítě bez použití podpisu.

Je třeba mít na paměti, že většina dokladů je v tomto správním řízení předkládána v ověřených kopiích či ověřených opisech, protože tyto musí být v případě zaslání datovou zprávou opatřeny příslušnou elektronickou konverzí.

Výše správního poplatku se váže na formu zprostředkování zaměstnání, pro kterou má být příslušné povolení uděleno, a to:

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

O nutnosti zaplatit správní poplatek je žadatel vyrozuměn v průběhu správního řízení (před vydáním rozhodnutí, tedy v samém závěru správního řízení). Údaje o platbě jsou součástí písemné výzvy a tato se hradí bezhotovostně na účet u České národní banky.

Správní poplatek je možno hradit formou kolkových známek pouze do výše 5 000 Kč, avšak může být uhrazen také bezhotovostně.

Ustanovení § 61a ZZ

Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) právnické nebo fyzické osobě vymezené zákonem o volném pohybu služeb vzniká též marným uplynutím lhůty a způsobem podle § 28 až 30 zákona o volném pohybu služeb.

KOMENTÁŘ

Ustanovení bylo do zákona vloženo zákonem č. 223/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o volném pohybu služeb.

Zároveň byla zavedena možnost vzniku oprávnění uplynutím lhůty, kterou požaduje Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu EU v čl. 13. Toto ustanovení bylo implementováno v § 28 až § 30 zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb.

Ustanovení § 62

(1) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném právnické osobě se uvedou

- a) identifikační údaje právnické osoby,
- b) identifikační údaje odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- c) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- d) doba, na kterou se povolení vydává.

(2) V povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném fyzické osobě se uvedou

- a) identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození,
- b) forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje,
- c) doba, na kterou se povolení vydává.

(3) Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) se vydává na dobu 3 let.

V případě podání další žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti předchozího povolení vydaného ke zprostředkování zaměstnání touto formou, se povolení vydává na dobu neurčitou jako opakované, a to za podmínky, že předchozí povolení ke zprostředkování zaměstnání nezaniklo z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) před vydáním opakovaného povolení. Povolení ke zprostředkování zaměstnání formou uvedenou v § 14 odst. 1 písm. a) a c) se vydává na dobu neurčitou.

KOMENTÁŘ

Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) ZZ vydává generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o:

- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky,
- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generální ředitelství Úřadu práce ČR nebo prostřednictvím jednotlivých kontaktních míst.

Toto ustanovení stanoví povinné náležitosti povolení, a to v členění pro právnickou osobu a pro fyzickou osobu.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení, a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon nebo dobré mravy, za který jim může být uložena pokuta do 2 000 000 Kč.

Od 1. ledna 2011 zákon o zaměstnanosti stanoví, že v případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60 ZZ, který stanoví podmínky

pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá generální ředitelství Úřadu práce ČR nové rozhodnutí. To znamená, že v povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném právnické osobě se jedná o identifikační údaje právnické osoby a identifikační údaje odpovědného zástupce s výjimkou rodného čísla a místa narození, a v povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaném fyzické osobě se jedná o identifikační údaje fyzické osoby s výjimkou rodného čísla a místa narození.

Ustanovení § 63

- (1) 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,
 - c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
 - d) rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení.
- (2) Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže
 - a) právnická osoba nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v § 60 pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání,
 - b) právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
 - c) právnická osoba nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona,
 - d) právnická nebo fyzická osoba zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění podle § 58a,
 - e) právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59,
 - f) právnická osoba zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti podle zvláštního zákona,
 - g) právnická osoba nebo fyzická osoba o to požádá, nebo
 - h) právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.
- (3) Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce.
- (4) Generální ředitelství Úřadu práce na základě

podnětu Ministerstva vnitra zahájí řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě. V tomto řízení Ministerstvo vnitra vydá nové stanovisko podle § 60a. Generální ředitelství Úřadu práce na základě nesouhlasného stanoviska Ministerstva vnitra povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě nebo fyzické osobě rozhodnutím odejme.

(5) Bylo-li povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodů uvedených v odstavci 2 písm. a) až f), odstavci 3 nebo 4, může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(6) Generální ředitelství Úřadu práce v rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů uvedených v odstavcích 2 až 4 stanoví den, ke kterému je právnická nebo fyzická osoba povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit. Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

KOMENTÁŘ

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři způsoby zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž poslední z nich, odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, se následně rozpadá do mnoha důvodů pro odejmutí, jak bude popsáno níže.

První způsob zániku je vázán k právní události spočívající ve smrti fyzické osoby, která je důvodem způsobujícím zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání. V těchto případech není možné, aby platnost povolení přešla na nástupce fyzické osoby např. v rámci dědického řízení, neboť každé povolení ke zprostředkování zaměstnání se vztahuje pouze ke konkrétní fyzické osobě, která musela splnit podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti pro udělení tohoto povolení. Takové povolení ke zprostředkování zaměstnání proto z podstaty věci nemůže přejít na jinou fyzickou osobu, u které by nebyly splněny podmínky pro jeho vydání v důsledku toho, že nebyl vůbec předmětem zkoumání a posuzování při vydání původního povolení.

Zde pouze poznamenejme, že v případě smrti odpovědného zástupce právnické osoby by muselo v souladu s ustanovením § 61 odst. 6 ZZ dojít k doložení změny těchto skutečností v osobě odpovědného zástupce, jehož způsobilost by byla generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR posuzována. Pro toto doložení zde je stanovena zákonná měsíční lhůta. Nicméně pokud by tyto skutečnosti nebyly doloženy, mohlo by následně dojít k odejmutí povolení k zaměstnání pro neplnění podmínek (resp. pro nesplnění dalších povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti). Z hlediska zániku povolení

ke zprostředkování zaměstnání pro právnickou osobu z důvodu jejího zániku platí to samé.

Obdobný důvod pro zánik povolení představuje výmaz podniku či organizační složky zahraniční osoby z obchodního rejstříku.

Dalším důvodem pro zánik povolení, který souvisí již s náležitostí výroku povolení ke zprostředkování zaměstnání, je uplynutí doby, na které bylo povolení vydáno. Je samozřejmé, že v tomto případě je počítáno se situací, kdy je vyčerpána maximální délka platnosti povolení, je-li vydáváno na konkrétní dobu (max. tři roky), nikoliv s případy, kdy je povolení vydáváno na dobu neurčitou. Pokud by v této době došlo k některému z důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, jak bude popsáno níže, či by nastal jiný důvod pro zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebude celková doba platnosti naplněna. Plynutí času tedy představuje událost, která ve svém důsledku vede k zániku povolení, a v takovém případě je nutné si požádat o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání, neboť zákon o zaměstnanosti neumožňuje jeho prodloužení na základě žádosti. Časová lhůta v zájmu právní jistoty subjektů právního vztahu omezuje jeho existenci, resp. existenci některých subjektivních práv na dobu určitou (právo dočasněho užívání).

K zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodu výše uvedených dojde ex lege (přímo ze zákona), není tedy vydáváno žádné rozhodnutí generálního ředitelství Úřadu práce ČR, a to ani deklaratorní. Tato skutečnost je pouze vedena v databázi či v příslušné evidenci tohoto správního orgánu, přičemž by se tato skutečnost samozřejmě měla promítnout do celkového počtu vydaných platných povolení k zaměstnání.

Důvod poslední, při jehož naplnění dojde k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, je vydání rozhodnutí o odejmutí tohoto povolení, přičemž jednotlivé důvody vedoucí k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou popsány níže. Tomuto rozhodnutí, jež představuje individuální správní akt, předchází správní řízení zahajované z moci úřední, tudíž se jedná o proces, během něhož uplatňuje účastník řízení všechna práva, která mu náleží. V rámci tohoto procesu se může samozřejmě účastník řízení po odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání odvolat k Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR jako nadřízenému orgánu.

Důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování obsahuje zákon o zaměstnanosti několik, přičemž až na jediný má odejmutí mimo jiné za následek, že k podání žádosti o nové povolení může dojít až po uplynutí 3 let od právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. To je poměrně dlouhá doba ke znovuoobnovení činnosti, uvážíme-li, že k odejmutí může dojít i v důsledku ne příliš zásadního porušení právního předpisu. Všechny důvody pro odejmutí povolení souvisí buď s neplněním podmínek předpokládaných zákonem o zaměstnanosti pro jeho povolení (resp. v průběhu povolení došlo k přerušeni jejich splnění), nebo

souvisí s porušením právních předpisů (zákonu o zaměstnanosti, zákoníku práce), nebo došlo k porušení zákazu činnosti, ke kterému došlo v důsledku uložení tohoto trestu podle zákona o trestní odpovědnosti. Je tak možné je rozlišit do níže uvedených skupin.

Specifický důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání představuje podnět Ministerstva vnitra ČR k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. V samotném průběhu správního řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je následně vydáno nesouhlasné závazné stanovisko, čímž dochází ke změně posouzení bezpečnostních rizik Ministerstva vnitra ČR u agentury práce v průběhu účinnosti platného povolení ke zprostředkování zaměstnání ze strany Ministerstva vnitra ČR, které dává generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR podle ustanovení § 63 odst. 3 ZZ.

Podnět Ministerstva vnitra ČR tedy vyvolá zahájení správního řízení z moci úřední, které může následně vést k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Pro samotné zahájení správního řízení není zákonem o zaměstnanosti dána žádná lhůta, je tedy na generálním ředitelství Úřadu práce ČR, kdy řízení zahájí, avšak měla by platit zásada rychlosti, protože je jednoznačně dán zájem na odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Lze vyjít i z názoru, který vyslovil Ústavní soud: „Nemůže záležet na libovůli správního orgánu, zda řízení, které lze zahájit pouze z jeho vlastního podnětu, zahájí či nikoliv, neboť jeho činnost je ovládána mj. principem oficiality, podle kterého správní orgán má právo a povinnost zahájit řízení, jakmile nastane skutečnost předvídaná zákonem, bez ohledu na to, jak ji zjistí.“ Paradoxně by však v tomto případě zřejmě nebyla žádná obrana ze strany agentury práce proti opožděnému jednání generálního ředitelství Úřadu práce ČR do doby zahájení správního řízení, tato agentura by se tedy až následně mohla snažit poukázat na přiměřenost časového úseku pro zahájení správního řízení. Správní řízení by každopádně mělo být v takovém případě zahájeno maximálně do 60 dnů od obdržení podnětu v souladu s ustanovením § 71 odst. 3 a § 6 odst. 2 správního řádu. V roce 2012 byl takový podnět ze strany Ministerstva vnitra ČR zaslán v devíti případech, přičemž ve čtyřech případech vedl tento podnět k odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání, v pěti případech byl souhlas i přes podnět potvrzen. Následující skupina důvodů vedoucích k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je tvořena důvody souvisejícími se zákonem o trestní odpovědnosti. Prvním z nich je situace, kdy byl agentuře práce uložen trest zákazu činnosti (spočívající v zákazu zprostředkování zaměstnání), druhým pak, pokud je tato činnost v době zákazu (resp. v době pozastavení) ze strany agentury práce stále vykonávána.

Dalším z důvodů vedoucích k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je situace, kdy ze strany agentury práce dojde k porušení ustanovení § 308 nebo § 309 ZP. I zde platí vyslovené závěry týkající se dopadů neuložené pokuty na samotné ode-

jmnutí povolení. Lze si představit situaci, kdy bude toto porušení ze strany inspektorátu práce zkonstatováno v protokolu o výsledku kontroly a nebude vyhověno ani námitkám proti výsledku přezkoumání protokolu, avšak následně k uložení pravomocné pokuty nedojde.

Vyvstává tak otázka, zda je v takovém případě možno přistoupit k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, resp. zda je to pro takové jednání ze strany správního orgánu vůči agentuře dostačující titul. Současně se nabízí úvaha, vzhledem k minimální společenské nebezpečnosti takového jednání (správního deliktu), jestli je takový postup adekvátní.

Ustanovení § 64

Vláda může nařízením stanovit druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

KOMENTÁŘ

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

Toto nařízení přijala vláda dne 5. března 2009 a nabylo účinnosti dnem 27. března 2009. Jeho účelem bylo vytvořit nástroj, který umožní flexibilní reagování na potřeby trhu práce. V loňském roce byla přijata jeho novela nařízení vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Tyto úpravy směřovaly k naplnění účelu nařízení vlády (vytvořit nástroj, který umožní flexibilní reagování na potřeby trhu práce) s ohledem na aktuální vývoj nabídky a poptávky na trhu práce České republiky. Zároveň byla novelou zohledněna změna právní úpravy ustanovení § 66 ZZ, na základě které cizinci - držitelé zaměstnanecké karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání mohou být přidělováni k výkonu práce u uživatele. Z tohoto důvodu byla příloha nařízení vlády upravena tak, aby obsahovala druhy prací, k jejichž výkonu budou moci být formou přidělení k uživateli zprostředkováváni svým zaměstnavatelem cizinci se zaměstnaneckou kartou, modrou kartou nebo povolením k zaměstnání, přičemž se jedná o druhy prací, na které je na trhu práce dlouhodobě poptávána pracovní síla.

To vše představovalo aktualizaci názvu přílohy nařízení vlády a provedení aktualizace označování v ní uvedených kategorií klasifikace zaměstnání (KZAM), a to s ohledem na změnu vyplývající ze sdělení Českého statistického úřadu č. 206/2010 Sb., o zavedení Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), účinné od 1. ledna 2011, která nahrazuje rozšířenou Klasifikaci zaměstnání (KZAM-R) vydanou sdělením Českého statistického úřadu č. 492/2003

Sb., o vydání rozšířené Klasifikace zaměstnání (KZAM-R), ze dne 18. prosince 2003.

Loňskou novelou bylo do nařízení vlády č. 64/2009 Sb. začleněno přechodné ustanovení v zájmu zajištění právní jistoty zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele v oboru činností, které byly obsaženy v dosavadní příloze nařízení vlády, avšak v aktualizované příloze nařízení vlády tato zaměstnání již obsažena nejsou a zaměstnavatelů - agentur práce, které tyto zaměstnance k výkonu této činnosti přidělily.

Příloha – Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)

- 524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje
- 721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci
- 722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci
- 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)
- 741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení
- 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci
- 753 Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožšin a pracovníci v příbuzných oborech
- 812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů
- 814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru
- 815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilií, kožených a kožšínových výrobků
- 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
- 818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení
- 821 Montážní dělníci výrobků a zařízení
- 833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají
- 834 Obsluha pojízdných zařízení

Ustanovení § 65

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede Úřad práce. Evidence obsahuje údaje uvedené v § 62, adresu agentury práce, seznam jejich pracovišť a údaj o tom, zda je agentura práce, která je právnickou osobou, pozastaven podle zvláštního zákona výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání. Veřejně přístupná část evidence obsahuje údaje uvedené v § 61 odst. 1 písm. a) až e) a v § 61 odst. 3 písm. a) až d) kromě rodného čísla, data a místa narození, bydliště a informace o pozastavení výkonu činnosti, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání.

KOMENTÁŘ

Na integrovaném portálu MPSV a Úřadu práce ČR je k dispozici seznam povolení agentur práce v ČR. Ke dni 1. února 2018 bylo zapsáno 2520 povolení agentur práce.

Seznam obsahuje identifikační údaje právnické/fyzické osoby. V případě právnické osoby se jedná

o identifikační údaje odpovědného zástupce, s výjimkou rodného čísla a místa narození, formu zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje, a dobu, na kterou se povolení vydává. V případě fyzické osoby se jedná obdobně o identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla a místa narození, formu zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování zaměstnání povoluje, a dobu, na kterou se povolení vydává. V obou případech se v seznamu uvádí i adresa agentury práce, seznam jejich pracovišť a údaj o tom, zda je agentura práce pozastaven výkon činnosti – zprostředkování zaměstnání.

Veřejně přístupný seznam na integrovaném portálu MPSV obsahuje kromě názvu a identifikačního čísla agentury práce i adresu sídla s e-mailovou adresou a telefonem. Rozsah činnosti je členěn na území ČR a do zahraničí. Důležitý je i údaj o druzích prací zprostředkovaných agenturou, ne všechny agentury zprostředkovávají neomezeně, a také údaj odkdy agentura práce působí na trhu práce a jestli je její činnost omezena nebo ne.

Ustanovení § 66

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.

KOMENTÁŘ

Uvedený způsob zprostředkování zaměstnání je obvyklý v průmyslově vyspělých zemích včetně států EU v souvislosti s novými formami smluvních vztahů a požadavky zaměstnavatelů na větší flexibilitu pracovní síly. Obsah dohod uzavíraných mezi agenturou práce a zaměstnavatelem, u kterého bude dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce vykonávat práci (uživatel), a obsah pokynu, na základě kterého agentura práce svého zaměstnance přiděluje k uživateli, upravuje novela zákoníku práce. V té souvislosti (při přijímání zákona o zaměstnanosti v r. 2004) upravila novela zákoníku práce společnou odpovědnost agentury práce a uživatele za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, což je nejen v zájmu ochrany dočasně přidělených zaměstnanců, ale i v zájmu ochrany stálých zaměstnanců uživatele, aby nedocházelo k jejich nahrazování hůře placenými a nedostatečně chráněnými pracovními silami.

Dřívější právní úprava (§ 14 a § 60 ZZ) umožňovala zaměstnavateli, aby dočasně přidělil svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli jen při dodržení přísných zákonných podmínek. Protože se jednalo

o zprostředkování zaměstnání, mohl zaměstnavatel zaměstnance dočasně přidělovat (zapůjčovat) k jinému zaměstnavateli jen tehdy, měl-li k takové činnosti povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Této možnosti využilo do konce roku 2011 téměř 1900 právnických a fyzických osob. Povolení bylo nutné z toho důvodu, aby byla zajištěna ingerence státních orgánů (zejména inspektorátů práce a úřadů práce) pro účely kontroly dodržování pracovních a mzdových podmínek.

Zákoník práce po novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. umožňuje v § 43a dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevené vůle všech zúčastněných subjektů (zaměstnanec, dále zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen – tzv. uživatel). Dočasně přidělovat zaměstnance mohou i agentury práce. Stejně jako zaměstnavatelé to může být i k zaměstnavateli na území jiného státu, např. v zemích EU.

Ustanovení § 119a ZZ

- (1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).
- (2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.
- (3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentura práce poskytnout příspěvek
 - a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši maximálně 500 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
 - b) za umístění uchazeče o zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců ve výši maximálně 6 250 Kč.
 - c) zrušeno
- (4) Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání podle této dohody.
- (5) Dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání obsahuje
 - a) identifikační údaje účastníků dohody,
 - b) počet uchazečů o zaměstnání, kterým bude agenturou práce zprostředkováváno zaměstnání,
 - c) dobu, po kterou bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání; tato doba nesmí překročit 6 měsíců,

- d) počet uchazečů o zaměstnání, kterým agentura práce zprostředkuje zaměstnání v době sjednané podle písmene c),
- e) závazek agentury práce informovat krajskou pobočku Úřadu práce ve sjednaných termínech o průběhu zprostředkování zaměstnání,
- f) závazek agentury práce neprodleně informovat krajskou pobočku Úřadu práce o tom, že uchazeč o zaměstnání
1. se nedostavil ve sjednaném termínu na jednání s agenturou práce nebo k zaměstnavateli k projednání možného nástupu do zaměstnání,
 2. odmítl zprostředkované zaměstnání,
 3. bude přijat do zprostředkovaného zaměstnání, včetně dne nástupu do zaměstnání,
- g) způsob ověření zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce,
- h) druh příspěvku, který bude agentuře práce poskytnut,
- i) výši, termín a způsob poskytnutí příspěvku,
- j) závazek agentury práce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud agentura práce nesplní závazky sjednané podle písmen b) až d), nebo pokud jí byl jejím zaviněním příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, lhůtu pro vrácení a podmínky vrácení tohoto příspěvku a
- k) ujednání o vypovězení dohody.
- (6) V závislosti na druhu příspěvků poskytovaných podle odstavce 3 lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem. Součástí dohody je jmenný seznam uchazečů o zaměstnání, kterým je agentura práce povinna zprostředkovávat zaměstnání.
- (7) Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně.
- (8) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem
- a) způsob předávání informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o spolupráci uchazeče o zaměstnání s agenturou práce,
 - b) termín a způsob úhrady příspěvků podle odstavce 3 a
 - c) způsob výběru agentury práce, se kterou bude uzavřena dohoda o sdíleném zprostředkování zaměstnání.

KOMENTÁŘ

Předmětné ustanovení upravuje institut tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání. Do zákona o zaměstnanosti byl vložen novelou provedenou zákonem č. 367/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012.

Ustanovení umožňuje, aby se v určitých případech na zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání podílely i agentury práce. Krajské pobočky Úřadu práce je umožněno vybrat určitou skupinu uchazečů o zaměstnání a s jejich písemným souhlasem převést zprostředkování zaměstnání na agenturu práce. Předpokládá se, že v takové skupině budou převažovat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce obtížně umístitelní. Uchazeči o zaměstnání jsou i nadále vedeni v evidenci krajské pobočky Úřadu práce a při splnění zákonem stanovených podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti jim bude tato podpora poskytována. I tato forma zprostředkování zaměstnání je pro uchazeče o zaměstnání bezplatná.

Agentura práce se v dohodě s úřadem práce zaváže zprostředkovávat zaměstnání po sjednanou dobu, umístit sjednaný počet uchazečů do zaměstnání a poskytovat krajské pobočce Úřadu práce informace o průběhu zprostředkování a o součinnosti uchazečů o zaměstnání. Úřad práce vyplatí agentuře práce příspěvek za každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání. V případě umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a rovněž i v případě udržení tohoto zaměstnání po dobu alespoň 6 měsíců poskytuje úřad práce agentuře práce další příspěvek v takové výši, aby agentura práce byla motivoována ke stabilnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Za umístění uchazeče o zaměstnání však není považováno jeho přijetí do pracovního poměru agenturou práce pověřenou zprostředkováním zaměstnání. Dohoda mezi úřadem práce a agenturou práce obsahuje i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání.

Poskytování informací o průběhu zprostředkování zaměstnání a o součinnosti uchazeče o zaměstnání s agenturou práce je nezbytnou podmínkou pro zpětnou kontrolu a případné vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud nejsou plněny podmínky stanovené v individuálním akčním plánu.

III. Agentury práce v zákoníku práce

Ustanovení § 39

- (1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- (3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
- (4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví
- blíže vymezení těchto důvodů,
 - pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
 - okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
 - dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

- (5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.
- (6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu

určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

KOMENTÁŘ

V ustanovení § 39 odst. 2 až § 4 ZP jsou stanovena omezení doby trvání pracovního poměru. Ta se však nevztahují na pracovní poměr na dobu určitou, sjednaný mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem práce u uživatele podle § 308 a § 309 ZP. Jinými slovy, agentury práce mohou sjednávat se svými zaměstnanci, které najaly na agenturní práci, pracovní poměr na dobu neurčitou bez jakéhokoliv omezení. Týká se to však pouze pracovních poměrů, které agentury práce uzavřely za účelem práce u uživatele, nikoliv ostatních zaměstnanců agentury práce, kteří vykonávají jinou činnost, než je práce pro uživatele.

Ustanovení § 43a

- (1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.
- (2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.
- (3) V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.
- (4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil.
- (5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní

náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace

KOMENTÁŘ

Dočasným přidělením se rozumí přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi však k dočasnému přidělení z povahy věci jako výkonu práce zaměstnance pro jiného zaměstnavatele dochází i za souhlasu zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován.

Institut dočasného přidělení byl do zákoníku práce začleněn novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. od 1. ledna 2012, a to zejména z důvodů umožnění zaměstnavatelům za pomoci dočasněho přidělení spolupráci na společných projektech, kdy je nutné, aby zaměstnanci konali práci u obou zúčastněných zaměstnavatelů společného projektu. Další možností využití dočasného přidělení (v roce 2012 velice aktuální) bylo při přechodné klesající výrobě některých zaměstnavatelů a s tím související zvyšující se míře propouštěných zaměstnanců z důvodu jejich nadbytečnosti, kdy zaměstnavatelé byli nuceni snižovat počty svých zaměstnanců z důvodu klesající výroby. Dočasné přidělení má v tomto případě výhody jak na straně obou zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Zaměstnavateli je umožněno v případě, že není schopen přidělovat všem svým zaměstnancům práci, je po dočasnou dobu přidělit k jinému zaměstnavateli, který naopak pouze po přechodnou dobu potřebuje větší počet zaměstnanců. Z hlediska zaměstnanců lze největší výhodou spatřovat v tom, že pokud jim jejich zaměstnavatel není schopen přidělovat práci z důvodu jejího nedostatku a současně by tak zaměstnancům hrozilo rozvázání pracovního poměru z důvodu jejich nadbytečnosti, je pro ně ekonomicky výhodnější být dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli a současně zůstat v pracovním poměru u zaměstnavatele, který ho dočasně přiděluje.

Aby však bylo zamezeno možnému zneužívání institutu dočasného přidělení jako agenturního zaměstnávání, zahrnul zákonodárce do právní úpravy dočasného přidělení několik ustanovení, která tomuto zneužití zamezují. Jedná se zejména o odstavec 2, který výslovně stanoví, že za dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Dalším legislativním omezením je v odstavci 1 stanovená doba 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, po kterou zákoník práce nepřipouští uzavřít dohodu o dočasném přidělení. Nejdůležitější je však odstavec 8, podle kterého je výslovně zakázáno použít úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání.

Ustanovení § 43a odst. 8 ZP lze vyložit tak, že jeho smyslem je právě z důvodu zamezení zneužití institutu dočasného přidělení jako agenturního zaměstnávání výslovné uvedení, že agenturní zaměstnávání nesmí být využíváno za pomoci institutu dočasného přidělení. Současně lze odstavec 8 vyložit tak, že agentura práce také nesmí své agenturní zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli z důvodu toho, že agenturní zaměstnanci mají zvláštní právní režim, neboť jsou agenturou práce přijímáni do pracovního poměru jen z důvodu agenturního zaměstnávání. Pokud by zaměstnavatel zneužíval institut dočasného přidělení jako obcházení ustanovení o agenturním zaměstnávání, mohl by být sankcionován za porušení právních předpisů příslušným správním orgánem.

Ustanovení § 103 ZP

(1) Zaměstnavatel je povinen

- f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,
- g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí.

KOMENTÁŘ

Ustanovení § 103 ZP ukládá zaměstnavateli soubor povinností, které je povinen plnit při ochraně života a zdraví zaměstnanců, některé z těchto povinností je zaměstnavatel povinen plnit vůči všem zaměst-

nancům, některé z nich jen vůči některým skupinám zaměstnanců [viz konkrétně § 103 odst. 1 písm. f) ZP]. Úprava obsažená v předmětném ustanovení je značně rozsáhlá a podrobná, přesto si při splnění mnohých povinností nevystačí zaměstnavatel pouze s ustanovením zákoníku práce, ale musí aplikovat řadu zvláštních a prováděcích předpisů.

Z citovaného ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) ZP vyplývá velmi důležitá informační povinnost zaměstnavatele. Účel sledovaný tímto ustanovením je zřejmý – dbát na dostatečnou informovanost v oblasti BOZP u všech zaměstnanců, avšak zvýšenou měrou dbát na její zajištění zejména u skupin zaměstnanců, u kterých může z různých důvodů docházet k horší informovanosti v oblasti BOZP. Tyto důvody mohou mít svůj původ např. v dočasném charakteru zaměstnání některých skupin zaměstnanců a z něho plynoucího „zhoršeného“ (méně pravidelného, resp. nekontinuálního) přístupu těchto zaměstnanců k takovým informacím a postupům, kterými by bylo ověřeno jejich řádné pochopení. Druhým důvodem je zajištění i menší vlastní motivace či menší zájem dočasných zaměstnanců v této oblasti, jakož i menší zkušenost a nedostatek pracovních návyků, což zejména u mladistvých zaměstnanců může být určitým „rizikovým faktorem“. O to více pozornosti si zaslouží, že zákonodárce v tomto ustanovení opomněl výslovně zareagovat na skutečnost, že od r. 2012 se dočasné přidělení již nemusí realizovat jen formou agenturního zaměstnávání, ale i zcela nově formou „neagenturního“ dočasného přidělení. S ohledem na cíl sledovaný předmětným ustanovením je určitě namístě i tyto zaměstnance zahrnout pod akcentovanou povinnost zajištění dostatečných informací v této oblasti. Ostatně ani v případě agenturních zaměstnanců není toto ustanovení koncipováno zcela jednoznačně, když dikcí napovídá, že by to měla být agentura práce – ta je zaměstnavatelem, a nikoliv uživatel (osoba pracoviště skutečně znalá) –, kdo bude zajišťovat tyto informace. Agentura práce je v tomto ohledu zaměstnavatelem *de iure* a uživatel je v mnoha ohledech zaměstnavatelem *de facto*.

Shora uvedené platí do jisté míry – byť jen částečně s ohledem na rozdílný rozsah obou povinností – na ustanovení § 103 odst. 1 písm. g) ZP, které se vztahuje k povinnostem zaměstnavatele k zaměstnancům jiného zaměstnavatele na jeho pracovištích.

Ustanovení § 307a ZP

Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto

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

KOMENTÁŘ

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, je podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZ jednou z forem zprostředkování zaměstnání, které je blíže upraveno v § 307a až § 309 ZP pod společným nadpisem „Agenturní zaměstnávání“. Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Agenturní zaměstnávání je formou zprostředkování zaměstnání, která je vyhrazena (na rozdíl od jiných forem zprostředkování práce, které mohou provádět i úřady práce) pouze agenturám práce, které je mohou provádět na základě povolení vydávaného generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR k žádosti právnické nebo fyzické osoby.

Ustanovení § 307b ZP

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

- a) je současně zaměstnán v základním pracovním právním vztahu, nebo
- b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

KOMENTÁŘ

Toto ustanovení je nové, do zákoníku práce bylo vloženo až loňskou novelou zákona o zaměstnanosti (provedenou zákonem č. 206/2017 Sb.) s účinností od 29. 7. 2017. Cílem tohoto ustanovení je zamezit v agenturním zaměstnávání obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.

Ustanovení § 308 ZP

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo

- narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasně 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,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- (2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně.

KOMENTÁŘ

Toto ustanovení obsahuje výčet podstatných a obsahových náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem. Předmětné ustanovení má kogentní povahou, a dokonce v rozsahu předvěti a písm. b) odstavce 1 patří mezi ustanovení uvedená v § 363 ZP, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit leda ve prospěch zaměstnance.

Jak bylo konstatováno v I. části, je třeba vztah mezi agenturou práce a uživatelem (podnikatelem) považovat za obchodněprávní. Proto náležitosti této dohody uvedené v zákoníku práce je možno chápat jako výraz péče zákonodárce o zaměstnance, konkrétně aby v rámci uzavírání smlouvy došlo k dostatečnému určení předmětu závazků smluvních stran v zájmu právní jistoty zaměstnance. Uvedené má pak význam především pro posuzování neplatnosti dohody. Dohoda bude neplatná, pokud nebude obsahovat některou z náležitostí, které jsou zákonem považovány za podstatné a jsou uvedeny v § 308 odst. 1 písm. a) až h) ZP. Neuvedení podmínek upravených v písm. g) by podle doktríny pracovního práva neplatnost dohody jako takové způsobit nemělo, konstantní judikatura k tomuto ustanovení však zatím neexistuje.

Ze znění § 308 odst. 1 ZP je možné dovodit (dohoda musí obsahovat mimo jiné jméno a příjmení

přiděleného zaměstnance, druh práce, kterou bude dočasně vykonávat, určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, místo výkonu práce), že zákon počítá s tím, že dohoda mezi agenturou práce a uživatelem je vždy individualizována ve vztahu ke konkrétní osobě – přidělovanému zaměstnanci, který by navíc (posuzováno dle použitých formulací) měl již být při uzavírání dohody zaměstnancem agentury práce.

Postup, kdy by taková dohoda uoáděla konkrétní údaje osoby, která by (bez ohledu na výše uvedené) dosud nebyla zaměstnancem agentury, by byl asi v mnoha ohledech problematický a navíc by v sobě nesl určitou míru nejistoty – např. pokud by pracovní vztah mezi agenturou práce a konkrétní fyzickou osobou uvedenou v dohodě (agentury práce s uživatelem) po jejím uzavření nevznikl, pak by agentura práce nemohla závazek z dohody dodržet. Z díkce zákona tedy lze usuzovat, že napřed by mělo dojít k uzavření pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti) mezi agenturou práce a přidělovaným zaměstnancem a až následně k uzavření dohody mezi agenturou práce a uživatelem o přidělení zaměstnance.

Na druhé straně je v této souvislosti třeba vzít též v úvahu, že agentura práce přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti s ním uzavřené, kterou se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (uživatele) – viz § 307a ZP „... zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“.

Pokud by se měl takto zavazovat zaměstnanec již při sjednání pracovní smlouvy s agenturou práce, pak při snaze doslovně aplikovat zákon vyplyne najevo určitá nesrovnalost v časové posloupnosti kroků naznačených zákonodárcem, neboť v takové chvíli (sjednání pracovní smlouvy se zaměstnancem) by ještě žádná dohoda o jeho dočasném přidělení jako zaměstnance (nikoliv budoucího zaměstnance) agentury práce k uživateli uzavřena být nemohla. Z opačného pohledu, pokud závazek konat práci u uživatele, obsažený v pracovní smlouvě agenturního zaměstnance, by měl být vztážen již ke konkrétnímu uživateli, pak by se zřejmě jednalo o situaci jen těžko řešitelnou.

Pokud se právní praxe v některých případech pokouší s tímto problémem určitým způsobem vypořádat, děje se to nejrůznějšími způsoby, které jsou méně či více v souladu s právní úpravou, např. je často postupováno tak, že k uzavření obou smluv dochází „současně“ za účasti všech „tří“ aktérů (často je to však spíše předstíráno). Právním řešením by podle doktríny pracovního práva bylo uzavírat některou z výše uvedených smluv s odkládací podmínkou, praxe však si toto neosvojila.

V praxi dochází k situacím, kdy se spolupráce agentury práce s uživatelem odehraje na úrovni „jednorázového“ přidělení jediného zaměstnance, častější je však stabilnější opakovaná spolupráce agentury práce se stálejšími klienty - uživateli. V takovém případě se požadavek zákonodárce o „individualizovanou“ dohodu o dočasném přidělení snaží účastníci naplnit např. tak, že uzavírají „rámcové smlouvy“ mezi agenturou práce a uživatelem (jedná se vlastně o obchodní podmínky jejich spolupráce), které jsou později „realizovány“ za pomoci „dodatků“ – dohod ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, zpravidla o minimálním zákonem požadovaném obsahu ve smyslu § 308 odst. 1 ZP.

V § 308 odst. 2 ZP je stanovena obligatorní písemná forma dohody. Pokud jde o charakter neplatnosti právních jednání (úkonů) v pracovněprávních vztazích, je třeba se řídit ustanoveními § 18 až § 20 ZP a občanským zákoníkem. Z výše uvedeného však vyplývá, že budeme-li vztah (dohodu) mezi agenturou práce a uživatelem považovat za vztah s převážujícími obchodněprávními prvky, pak je více než sporné, zda by posuzování neplatnosti dohody mělo být ovlivněno pojetím neplatnosti právního jednání v pracovněprávních vztazích nebo zda by platnost dohody měla být posuzována podle občanského zákoníku.

V souvislosti s agenturním zaměstnáváním je úmluvou i směrnici EU kladem velký důraz na rovné pracovní a mzdové podmínky. Pro jejich podchycení (zjištění) a případnou vymahatelnost upravil zákonodárce v § 308 odst. 2 písm. f) ZP pojem „srovnatelný zaměstnanec“. S ohledem na záměr sledovaný zákonodárcem lze dovodit, že termín mzdové a platové podmínky (v § 309 odst. 5 ZP je používán dokonce pouze pojem „mzdové podmínky“) v tomto kontextu pokrývá mzdu, plat, ale i odměnu za práce konané na základě dohody o pracovní činnosti. Smysl tohoto ustanovení je zřejmý a prolíná právní úpravou agenturního zaměstnávání v dalších ustanoveních [§ 309 odst. 1 písm. f) a § 309 odst. 5 ZP]. Objektivně problematické může být naplnění tohoto ustanovení v případě, kdy u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec nepracuje a ani v minulosti nepracoval, nebo se bude dokonce jednat o práci na jediném a nově zřízeném pracovním místě u uživatele.

Ustanovení § 309 ZP

(1) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.

(2) Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,
- c) dobu trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce [§ 308 odst. 1 písm. g)],
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

(3) Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

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

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

(6) Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

(7) Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256.

(8) Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

KOMENTÁŘ

Jakkoliv se uživatel ve vztahu k dočasně přidělenému zaměstnanci chová do jisté míry jako „běžný zaměstnavatel“, tj. zejména ukládá přidělenému zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny, skutečnost, že uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat (činit právní úkony) jménem agentury práce, je jakýmsi důsledkem skutečnosti, že uživatel není stranou základního pracovněprávního vztahu (s dočasně přiděleným zaměstnancem), a nemůže tedy s ním právně jednat ohledně změny či skončení základního pracovněprávního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance, neboť tato jednání přísluší výhradně agentuře práce jako zaměstnavateli *de iure*.

Doktrína pracovního práva vytýká zákonodárci absenci systémového přístupu k dělbě práv a povinností, které má ze zákona zaměstnavatel, mezi agenturu práce („zaměstnavatele *de iure*“) a uživatele („zaměstnavatele *de facto*“) a v mnoha ohledech také „ekonomického zaměstnavatele“. Dlužno přiznat, že zákonodárce koncepčně neřešil, v jakém rozsahu „vstupuje“ uživatel do práv a povinností zaměstnavatele, resp. zda vůbec, a pokud ano, v jakém rozsahu jsou některá práva a povinnosti pro „skutečného“ zaměstnavatele po dobu přidělení suspendovány (což vede v praxi k rozdílným přístupům a v rámci doktríny k velmi protichůdným výkladům).

I když podle § 309 odst. 1 ZP uživatel po dobu dočasně přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele vytvoří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vznikají v praxi spory, v jakém rozsahu tím na uživatele „přecházejí“ práva a povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP. V tomto ohledu je nutné zdůraznit, že zákoníku práce také schází plně korespondující (modifikovaná) úprava v oblasti odpovědnosti za škodu, takže např. ačkoliv zajištění bezpečnosti dočasně přidělených zaměstnanců na pracovišti bude zřejmě primárně věcí uživatele, zákoník práce neobsahuje výslovnou úpravu, která by plnění těchto povinností pro zaměstnavatele – agenturu práce – po dobu dočasně přidělení výslovně suspendovala, a některé úkony z povahy věci musí činit zaměstnavatel – agentura práce, např. hlášení případně vzniklého pracovního úrazu a jeho řešení s pojišťovnou. Ne zcela jasnou situaci v oblasti „povinných“ subjektů na úseku BOZP, díky své formulaci: „Zaměstnavatel je povinen... zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli...“ zásadně nezlepšuje ani odst. 1 písm. f) ZP, a to i ve vazbě na písm. g) téhož odstavce, které řeší povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP k zaměstnancům vykonávajícím práce na jeho pracovišti.

Podle § 309 ZP agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce na základě

písemného pokynu, přičemž v případě tohoto pokynu se jedná, na rozdíl od dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem, o čistě pracovněprávní jednání (pracovněprávní úkon), takže i otázky související s případnou neplatností tohoto jednostranného právního jednání budou řešeny v rámci § 18 až § 20 ZP. Ustanovení § 309 odst. 1 až § 5 ZP mají kogentní povahu a odstavce 4 a 5 patří též mezi ustanovení uvedená v § 363 ZP, které zapracovávají předpisy ES a od kterých se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jednou z povinných obsahových náležitostí písemného pokynu je též doba trvání dočasně přidělení. Zákoník práce vychází vstřícně stávající praxi agentur práce, která spočívá v opakovaném zaměstnávání zaměstnanců pouze na dobu určitou, po kterou mají agentury práce pro zaměstnance kontrahovanou práci s uživatelem. Proto obsahuje zákoník práce v § 39 odst. 5 ZP pro agenturu práce výjimku z omezení opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.

Požadavek srovnatelných pracovních a mzdových podmínek přiděleného zaměstnance je zejména snahou po eliminaci sociálního dumpingu. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než u srovnatelného zaměstnance, je dle ustanovení § 309 ZP společnou odpovědností uživatele a agentury práce, avšak je to agentura práce, kterou zákoník práce označuje jako subjekt, který je povinný sjednat v případě potřeby nápravu, resp. vůči kterému je zaměstnanec oprávněn domáhat se uspokojení práv, která mu takto vznikla. Zřejmě až následně přichází, v některých případech, v úvahu vypořádání případných škod na straně agentury práce s uživatelem (pokud za ně bude odpovědný nebo spoluodpovědný).

Stejně jako je pro agenturu práce důležité plnit v době přidělení všechny povinnosti, které k přidělenému zaměstnanci má, je pro ni neméně důležité (a je v jejím zájmu) permanentně kontrolovat plnění těch povinností, které má v době přidělení k agenturnímu zaměstnanci i uživatel (agentura práce by např. neměla přidělit zaměstnance na pracoviště, které není vhodné, a měla by při sjednávání smluv s uživateli pamatovat na to, že pracoviště se může nevhodným v budoucnu stát). Přidělením zaměstnance k uživateli povinnosti agentury k zaměstnanci nekončí, ostatně zisk agentur není ve většině případů generován jen přidělením samotným, ale i délkou jeho realizace.

Řešení nedostatku zaměstnanců určitě profese prostřednictvím dočasně přidělovaných zaměstnanců z agentury práce by tedy v konečném finančním výsledku nákladů mělo být pro zaměstnavatele – uživatele (při srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách těchto zaměstnanců a s přičtením ziskové složky agentury práce) vždy nákladnější než obsazení těchto míst vlastními „kmenovými“ zaměstnanci zaměstnavatele. Formulace § 309 odst. 5 ZP vyvolává v teorii pracovního

práva stále diskuse nad rozsahem „srovnatelných podmínek“. Jak již bylo uvedeno výše, zákoník práce blíže nevynezuje, co vše zahrnuje do okruhu „pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance“, které nesmí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (jaký je jejich rozsah, resp. zda je tento rozsah něčím omezen). V rámci aplikační praxe se proto často diskutuje ohledně některých plnění, která mají svůj původ ve výkonu práce, jako jsou příspěvky na penzijní pojištění a odměny při životních výročích.

Předmětné ustanovení řeší i otázku odpovědnosti při agenturním zaměstnávání, tedy otázku náhrady majetkové a nemajetkové újmy. V čl. 12 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce se stanoví:

„V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce ... a uživatelských podniků, pokud jde o: ... f) ochranu zdraví a bezpečnost práce, g) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání...“ V té souvislosti zaslouhuje problematika náhrady škody v případě agenturního zaměstnávání zvláštní pozornost, a to tím spíše, že je řešena jen s minimem odchylek od „obecné pracovní právní úpravy“, které by reflektovaly zvláštní povahu vztahů vznikajících v rámci pomyslného „trojúhelníku“, jehož vrcholy tvoří uživatel, přidělovaný zaměstnanec a agentura práce.

V praxi je vždy pro případný vzájemný odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturou práce podstatný obsah jejich smluvního ujednání. Z odstavce 4 předmětného ustanovení vyplývá, že v případě, kdy agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. Právě s ohledem na tuto kusou právní úpravu tvoří problematika ujednání týkajících se odpovědnosti za škodu významnou část smluvních ujednání mezi uživateli a agenturami práce.

Zákoník práce až na výjimku v odstavcích 4 a 7 předmětného ustanovení neuvádí žádnou specifickou úpravu pro případ škody způsobené zaměstnavatelem uživateli. Na vztah agentury práce a jejího zaměstnance zcela dopadají všechna ustanovení zákoníku práce vztahující se k problematice odpovědnosti zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní právních vztazích s tím, že v odstavcích 4 a 7 se zákonodárce pokusil o zohlednění některých specifických právních vztahů při agenturním zaměstnávání. Je však třeba vzít v úvahu, že mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce nevzniká základní pracovní vztah.

Jediný případ, kdy s tím zákoník práce výslovně počítá, je v odstavci 7, který upravuje možnost „přijmout“ mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Smyslem tohoto ustanovení je nepochybně snaha zákonodárce umožnit, aby uživatel mohl s dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce zacházet jako s vlastním „kmenovým“ zaměstnancem a např. mu svěřit práci spojenou s nakládáním se svěřenými hodnotami (práce ve skladech, pokladni v prodejnách apod.). Toto ustanovení ovšem v teorii i praxi pracovního práva vyvolává velké diskuse.

Na jedné straně toto ustanovení dává možnost sjednat mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem smlouvu k „vyšší ochraně majetku uživatele“. Na druhé straně asi nelze připustit, že by se jednalo o „dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování“. Přidělený zaměstnanec a uživatel nejsou k sobě v pracovní právním vztahu a zákoník práce na tento jejich vztah aplikovat nelze. Zjevně se tedy jedná o jinou (nepojmenovanou, inominátní) smlouvu, která do určité míry omezuje smluvní volnost zúčastněných tím, že zdůrazňuje, že „nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256“.

Je však třeba zdůraznit, že zákoník práce vůbec neřeší odpovědnost zaměstnance vůči uživateli. V rámci obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu je zaměstnanec odpovědný pouze svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce. V praxi pak vyostávají otázky spoluodpovědnosti agentury a uživatele. Není vyjasněno, do jaké míry lze činit agenturu práce odpovědnou za škodu, která vznikla uživateli v důsledku výkonu závislé práce agenturou přiděleného zaměstnance, který byl organizován a řízen přímo uživatelem.

Odstavec 6 předmětného ustanovení zavádí limit dočasnosti přidělení při agenturním zaměstnávání. Zásadně platí, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Tento limit je v praxi často nahrazován aplikací druhé věty odstavce 6, podle které toto omezení nepatří v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou. Tato praxe je v jistém rozporu s převažujícím chápáním tohoto institutu jako zaměstnání překerního, jehož atypičnost je dána právě jeho dočasností a ne také určitým zdůvodněním pro redukováný rozsah podmínek.

IV. Zprostředkování zaměstnávání agenturami práce v zákoně o inspekci práce

Zákon o inspekci práce

Kontrola dodržování příslušných fyzických a právních osob, vyplývající z pracovněprávních předpisů, je zakotvena v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 7. 2005.

Základním cílem zákona o inspekci práce bylo soustředit v působnosti resortu ministerstva práce a sociálních věcí do jednotné právní úpravy kontrolu pracovněprávních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, dále právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku, právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, právních předpisů k zajištění bezpečnosti technických zařízení, právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, s výjimkou pracovněprávních předpisů o zaměstnanosti a pracovněprávních předpisů o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů.

Zákon zároveň umožňuje, aby kontrolní orgány kontrolovaly také dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců vyplývající z pracovněprávních předpisů upraveny ve vztahu k těmto předpisům výhodněji, jakož i vnitřních předpisů, vnitřních mzdových a platových předpisů.

Zákon rozšířil kontrolní působnost ve vztahu ke stanoveným kontrolovaným subjektům, vybavil kontrolní orgány, jimiž se nově staly Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Dále je vybavil pravomocemi v oblasti pracovního práva a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tato právní úprava představuje v právním řádu České republiky veřejnoprávní úpravu procesního charakteru s tím, že hmotněprávní vztahy jsou upraveny především v zákoníku práce a v právních předpisech vydaných k jeho provedení.

Zákon o inspekci práce nedopadá na:

- Dozor vykonávaný orgány státní báňské správy. Orgány státní báňské správy jsou Český báňský úřad a obvodní báňské úřady. Dozor je upraven zákonem č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, a vztahuje se na bezpečnost a ochranu zdraví, bezpečnost provozu, ochranu pracovního prostředí v podmínkách provádění hornické činnosti a činnosti prováděné hornickým způsobem.

- Dozor vykonávaný orgány státního zdravotního dozoru. Orgány státního zdravotního dozoru vykonávají kontrolu ve vztahu k ochraně zdraví při práci. Těmito orgány jsou Ministerstvo zdravotnictví ČR a krajské hygienické stanice. Dozor je upraven zákonem č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.
- Kontrolu vykonávanou Státním úřadem pro jadernou bezpečnost podle zákona č. 263/2016 Sb., atomového zákona.
- Státní dozor nad provozováním určeného technického zařízení na drahách. Tento dozor vykonávají drážní správní úřady a Drážní inspekce podle zákona č. 266/1994 Sb., o drahách.
- Státní odborný dozor vykonávaný orgány Ministerstva obrany ČR. Tento dozor se vztahuje na bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu vojenské činné služby a na určená technická zařízení provozovaná s vojenskou výstrojí, vojenskou výzbrojí, vojenskou technikou a ve vojenských objektech a slouží k plnění úkolů ozbrojených sil podle zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, a zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
- Dozor nad bezpečností výkonu služby. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, stanoví, že dozor nad bezpečností při výkonu služby upravuje zvláštní právní předpis s tím, že se odkazuje na zákon o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.
- Kontrolu prováděnou odborovými organizacemi. Kontrolu pracovněprávních předpisů, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a závazků z kolektivních smluv u zaměstnavatele provádí podle zákoníku práce odborové organizace.

Kontrolní a sankční pravomoc inspekce práce

Kontrolní a sankční pravomoc inspekce práce se od roku 2012 významně změnila. Zatímco Úřadu práce ČR zůstalo kontrolní oprávnění jen v dílčích případech, a ještě bez možnosti uložení sankce za naplnění skutkových podstat správních deliktů či přestupků, inspekce práce se stala univerzálním kontrolním orgánem se sankčním oprávněním v oblasti pracovněprávních vztahů. Provádění kontroly se od roku 2014 kromě zákona o inspekci práce řídí rovněž novým obecným zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád). Vztah mezi ním na straně jedné a zákonem o inspekci

práce na straně druhé je vztah obecného a zvláštního, přičemž zvláštní právní úprava má přednost. To znamená, že pokud zvláštní právní předpis (zákon o inspekci práce) nějakou otázku neupravuje, použije se podpůrně (subsidiárně) kontrolní řád. Zákon o inspekci práce a zákon o zaměstnanosti a další právní předpisy byly v souvislosti s přijetím kontrolního řádu novelizovány s účinností od 1. 5. 2014 zákonem č. 65/2014 Sb., aby neobsahovaly mimo jiné i duplicitní pravidla.

Jak je uvedeno výše, do věcné působnosti Státního úřadu práce a oblastních inspektorátů přísluší kontrola dodržování povinností příslušných fyzických a právnických osob vyplývajících z pracovněprávních předpisů, zejména zákoníku práce, zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prováděcích předpisů k nim, včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti některých technických zařízení. Přísluší jim rovněž kontrola dodržování povinností uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů. Působnost inspekce práce se vztahuje i na výkon státní služby podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. V neposlední řadě je v pravomoci inspekce práce i kontrolovat dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců, při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Osobní působnost inspekce se vztahuje na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují, jakož i na řadu dalších fyzických a právnických osob.

Výše vedené fyzické a právnické osoby se označují jako kontrolované osoby.

Inspektoři mohou vykonávat kontrolu, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby (zaměstnavatele), zástupce kontrolované osoby, ale i kterýkoliv zaměstnanec této osoby. Nemusí tedy jít o vedoucího zaměstnance – inspektor je oprávněn vykonávat kontrolu v rozsahu činnosti (pracovní náplně) kteréhokoliv zaměstnance. Jde-li např. o kontrolu ve mzdové účtárně, postačí, že je přítomna mzdová účetní. Za tím účelem může inspektor ověřovat totožnost fyzických osob, zejména zaměstnanců, a to zásadně podle občanského průkazu či cestovního dokladu.

Při provádění kontrol jsou inspektoři dále mimo jiné oprávněni vstupovat bezplatně do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor včetně výrobních, požadovat na kontrolovaných subjektech a jejich zaměstnancích potřebnou součinnost, zejména poskytnutí podkladů, tj. údajů, dokumentů (listin a počítačových záznamů) a věcí vztahujících se k předmětu kontroly, v případě potřeby zajišťovat proti potvrzení

originální podklady, pořizovat obrazové fotografie a videonahrávky a zvukové záznamy, dotazovat se zaměstnanců zaměstnavatele (a to bez přítomnosti vedoucích zaměstnanců), ukládat opatření k odstranění nedostatků a vyžadovat podání písemné zprávy o přijatých opatřeních. Mají právo v míře nezbytné používat po projednání s kontrolovaným zaměstnavatelem jeho technické prostředky (např. k pořizování kopií dokladů), přičemž příslušné náklady hradí kontrolovaný subjekt.

Ve vztahu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci může inspektor odebírat vzorky, provádět a nařízovat provedení měření apod., nařídit zachování úrazového děje, zakázat používání různých objektů, zařízení, pracovních a technologických postupů a prací, které bezprostředně ohrožují bezpečnost lidí, a může též zakázat práci přesčas či práci žen a mladistvých, pokud by odporovala vyhlášce č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Inspektor je naopak mimo jiné povinen prokázat se při výkonu kontroly průkazem inspektora, musí šetřit práva kontrolované osoby a dalších osob, zachovávat mlčenlivost včetně obchodního tajemství a osobních údajů. Musí informovat příslušný odborový orgán a volené zástupce zaměstnanců o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí. Při kontrole je inspektor povinen zjistit skutečný stav, přičemž musí dodržet kontrolní zjištění. Jestliže je kontrola prováděná na základě písemného podnětu, informuje inspektorát písemně o výsledku toho, kdo podnět podal.

O výsledku kontroly je inspektor povinen pořídit protokol (popř. dílčí protokol), seznámit s ním kontrolovanou osobu a doručit jí jeho stejnopis. Protokol o kontrole se vyhotoví ve lhůtě 30 dnů ode dne provedení posledního kontrolního úkonu, ve zvláště složitých případech do 60 dnů. Zákon stanoví pravidla, podle nichž může kontrolovaná osoba podat námitky kontrolnímu orgánu do 15 kalendářních dnů ode dne doručení protokolu, není-li v něm stanovena lhůta delší. Má-li zaměstnavatel pochybnosti o správnosti závěrů inspektora, měl by této možnosti pro obranu využít. Nevyhoví-li inspektor námitkám do 7 dnů ode dne jejich doručení, vyřídí je vedoucí oblastního inspektorátu do 30 dnů od doručení, ve zvláště složitých případech lze lhůtu prodloužit o dalších 30 dnů.

Kontrolovaná osoba, a tudíž i její zaměstnanci jsou povinni poskytnout inspektorovi k provedení kontroly potřebnou součinnost. Odpovědným osobám zaměstnavatele (vedoucím zaměstnancům, personalistům, mzdovým účetním a dalším), které

nevytvořily potřebné podmínky pro provedení kontroly, může kontrolní orgán uložit pokutu za přešůpek nebo zaměstnavateli může být uložena pokuta za správní delikt (až do 200, resp. i 500 tis. Kč). Proti těmto pokutám jsou možné běžné opravné prostředky. Dřívější pořádkové pokuty byly zrušeny.

Je-li to shledáno důvodným, může inspekce zahájit správní řízení o uložení pokuty za přešůpek či správní delikt. Při něm postupuje podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Proti případnému rozhodnutí oblastního inspektorátu práce o uložení pokuty je možné podat návrh na přezkoumání Státnímu úřadu inspekce práce. Jestliže pokutu uložil Státní úřad inspekce práce, přezkoumává jeho rozhodnutí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Přestupky a správní delikty

Zákon o inspekci práce vymezuje skutkové podstaty přestupků a správních deliktů v oblasti působnosti inspekce. Přitom přestupkem je právně závadné jednání, kterého se může dopustit jen fyzická osoba, na rozdíl od správního deliktu, kterého se může dopustit jen právnická osoba. Obecně platí, že přestupkem je zaviněné jednání, úmyslné nebo nedbalostní. Naopak u správních deliktů se zavinění neposuzuje, takže právnická osoba odpovídá objektivně, tj. i za náhodu. Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila. Fyzická osoba – zaměstnavatel či podnikatel se však dopouští správního deliktu, nikoliv přestupku. To vyplývá z ustanovení § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce, podle něhož se na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby, nebo v přímé souvislosti s ním vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby. Za přestupky tak mohou být postiženi jen zaměstnavatelé – fyzické osoby, které nejsou podnikateli.

V teorii i praxi se neustále diskutuje otázka, zda se může jednotlivý zaměstnanec dopustit přestupku podle zákona o inspekci práce a zda může být např. mzdové účetní či personalistovi uložena inspekční práce pokuta. I když zákon o inspekci práce při vymezení skutkových podstat přestupků hovoří o fyzických osobách, které je mohou spáchat, rozhodující je skutečnost, že zákon o inspekci práce v rámci těchto skutkových podstat neukládá ani zaměstnavatelům, ani zaměstnancům žádné nové povinnosti – reaguje jen na porušení povinností uložených v zákoníku práce a v zákoně o zajištění dalších povinností bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších příslušných právních předpisech. Jedinou výjimkou je neposkytnutí součinnosti, tam je evidentní, že se jedná o povinnost fyzické osoby, tedy o přešůpek fyzické osoby. Ve všech ostatních případech jde zásadně o povinnosti zaměstnavatelů.

Z toho vyplývá, že zaměstnanci zaměstnavatelů se zpravidla žádného přestupku podle zákona o inspekci práce dopustit nemohou (mohlo by jít jen o naprosté výjimky, např. pokud vedoucí pracovník diskriminoval podřízeného zaměstnance apod.). Zaměstnanci proto zpravidla ani nemohou být za přestupky pokutováni, pokud nejde o jejich součinnost.

Skutkové podstaty jak přestupků, tak i správních deliktů jsou formulovány v zákoně o inspekci práce naprosto totožně a stejná je i maximální možná výše pokut. Jedinou výjimkou je přešůpek zákonného zástupce dítěte podle § 22, kdy z povahy věci vyplývá, že nemůže jít o správní delikt.

Postižitelné pokutou je pouze takové porušení právních povinností, kterým byla naplněna skutková podstata (formulace) přestupku či správního deliktu. Jestliže porušení zákona zaměstnavatelem není vyjádřeno v žádné skutkové podstatě, nelze za něj pokutu uložit. Je proto účelné se podrobně seznámit s formulacemi těchto skutkových podstat. Například nelze pokutovat porušení právní úpravy náhrady škody v zákoníku práce, ať již jde o škodu vzniklou zaměstnavateli, či zaměstnanci.

Inspekce může postihnout následující přestupky a správní delikty:

- na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance,
- na úseku rovného zacházení,
- na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců,
- na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- na úseku odměňování zaměstnanců,
- na úseku náhrad,
- na úseku pracovní doby,
- na úseku dovolené,
- na úseku bezpečnosti práce,
- na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců,
- na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví,
- na úseku vyhrazených technických zařízení,
- na úseku agenturního zaměstnávání,
- na úseku výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

Přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání

§ 20a

- (1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že
 - a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
 - b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
- c) nesplní některou povinnost podle § 309 zákoníku práce, nebo
- d) jako uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.
- (2) Za přeštek podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

§ 33a

- (1) Právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí správního deliktu tím, že
- a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
 - b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
 1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
 - c) nesplní některou povinnost podle § 309 zákoníku práce, nebo
 - d) jako uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.
- (2) Za správní delikt podle odstavce 1 se uloží pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

KOMENTÁŘ

Přestupky a správní delikty na úseku agenturního zaměstnávání byly do zákona o inspekci práce vloženy až zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 1. ledna 2009.

Ustanovení § 20a a § 33a byla od zákona vložena v návaznosti na novou právní úpravu v zákoně o zaměstnanosti, která umožnila Ministerstvou práce a sociálních věcí ČR odejmout agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání v případě, že porušuje povinnosti, které agenturám práce ukládá zákoník práce. V té souvislosti bylo nutné stanovit skutkové podstaty přestupků a správních deliktů na úseku agenturního zaměstnávání.

V dalších novelách zákona pak byla – opět v souvislosti se zpřesněním právní úpravy agenturního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti – obě ustanovení rozšiřována až do současné podoby.

Poslední úprava byla provedena poslední velkou novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 202/2017 Sb. s účinností k 29. 7. 2017. Do zákona byly zavedeny nové skutkové podstaty přestupku, resp. správního deliktu na úseku agenturního zaměstnávání, jehož prostřednictvím se uživateli zvýší faktická odpovědnost za skutečnost, že na jeho pracovišti není dodržováno, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. V praxi agentura práce často nemůže získat tyto pravdivé informace.

Tohoto přestupku/správního deliktu s možnou pokutou do výše 1 milionu korun se dopustí ten, kdo poruší povinnost stanovenou v § 307b, § 308 nebo § 309 ZP. Jde o ustanovení zakotvující obsah právního vztahu mezi agenturou práce, jejím dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem, jakož i pracovní podmínky agenturních zaměstnanců. Sankce může být uložena jak agentuře, tak uživateli.

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

V Opavě dne 2. 3. 2016
Č. j.: 1471/1.10/16

Obdrží:
náměstek GI
vedoucí úseků SÚIP
vedoucí inspektoři OIP
interní auditor

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž pro orientaci agentur práce a uživatelů

I. vydávám

závazný metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*, který je přílohou tohoto Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016.

II. ukládám

- a) vedoucím inspektorům OIP a vedoucím úseků SÚIP seznámit všechny jimi řízené zaměstnance s tímto metodickým pokynem a zabezpečit dodržování tohoto pokynu v rámci jejich působnosti.
- b) všem inspektorům a dalším osobám podílejícím se na výkonu kontrol postupovat v souladu s tímto pokynem.

Tento metodický pokyn nabývá účinnosti dne 2. 3. 2016

Mgr. Ing. Rudolf Hahn
generální inspektor SÚIP, v. r.

Příloha Metodického pokynu č. 2/2016

ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž s cílem poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti rozhodl Státní úřad inspekce práce o přijetí tohoto metodického pokynu.

1. Srovnatelný zaměstnanec uživatele

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) **stejnou práci** jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) **kvalifikaci a délce odborné praxe**. **Stejná práce** - definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce

za stejných nebo srovnatelných podmínek.

Zvláštní případy srovnatelných zaměstnanců

Dohoda o pracovní činnosti

- zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek - § 80 ZP)

- zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

Osoby se zdravotním postižením

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

2. Zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele

- Smlouvy - individuální, kolektivní
- Vnitřní předpisy uživatele
- Mzdové výměry
- Ostatní - dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

3. Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

- a) Jsou upraveny pracovní právními předpisy (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány)
- b) Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“)

Příklady pracovních podmínek

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Pracovní doba				
Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy	ano	ano	ano	§ 79 ZP
Přestávky v práci (i častější, delší, placené)	ano	ano	ano	§ 80 ZP
Dovolená				
Rozsah nároku (i větší)	ano	ano	ano	§ 213 ZP příp. za splnění podmínek
Překážky v práci				
Větší rozsah pracovního volna, např. při úmrtí rodinného příslušníka	ano	ano	ano	§ 199 – 205 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Výhodnější poskytování náhrady mzdy	ano	ano	ano	§ 199 – 205 ZP, § 207- 210 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Zvláštní případy pracovního volna (sick days,caffeterie apod.)	ano	ano	ano	Jako odchýlení se od § 199 odst. 1 a 2 ZP ve prospěch zaměstnance
Jiné důležité překážky v práci u DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
Náhrada výdajů				
Stravné do limitu podle § 176 ZP	ano	ano	ano	§ 163 ZP
Stravné nad limit podle § 163 ZP nad limit § 176 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Poskytování cestovních náhrad neupravených pro podnikatelskou sféru - kapesné (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 180 ZP
Náhrady při výkonu práce v zahraničí (1. cesta)	ano	ano	ano	§ 172 ZP
Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)	ne	ne	ne	Např. kapesné při „tuzemských“ prac. cestách
Náhrady za opotřebení vlastního náradí	ano	ano	ano	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Ostatní				
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace – jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyk. výuka	ano	ano	ano	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení – když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě	ano	ano	ano	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) do limitu a za podmíněk pro daňovou uznatelnost	ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. j) ZD
Příspěvek na stravování (stravenky) nad limit a mimo podmínky pro daňovou uznatelnost	ano	ne	ne	§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)	ano	ne	ne	
Úschova svršků a osobních předmětů	ano	ano	ano	§ 226 ZP
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	ano	ano	ano	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů (ze zisku)	ano	ano	ne	Půjčky, příspěvky na rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	ne	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele – nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	ne	Příspěvky na dopravu, bydlení apod.

4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy.

Příklady mzdových podmínek

Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová)	ano	
Odměny, prémie, bonus, 13., 14. plat	ano	
Příplatky upravené pracovními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	So, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní přípatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranici)	ano	



Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů
v nakladatelství SONDY, s.r.o.

Editor: Mgr. Jana Kašparová

JUDr. Eva Dandová

Rub a líc agenturního zaměstnávání

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha
Praha - 2018

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz

