

# Pojem a podstata agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání coby institut doplňuje tradiční pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.[1] Pokud si položíme otázku o definici tohoto institutu či o jeho konkrétním vymezení, dospějeme k tomu, že v žádném z vnitrostátních právních předpisů není odpověď explicitně uvedena.

## I. Úvod

Ze zákoníku práce č. 262/2006 Sb., z jeho ust. §§ 307a násl., pojem agentury práce nevyplývá, nicméně lze k němu dospět interpretací ust. § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, na který je odkazováno v ust. § 307a zákoníku práce. Z první věty § 307a ZPr plyne: *„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 (...).“* Z návazného ust. § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ plyne: *„zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).“* Dále ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti definuje agenturní zaměstnávání jako uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobu a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.[2]

Z uvedeného plyne, že pojem agenturního zaměstnávání je definován dvěma prvky. Prvním prvkem je subjekt – tím je agentura práce, která (dá se říci) je hlavním pojmovým znakem právního vztahu, její činnost je signifikantní pro pojmové vymezení agenturního zaměstnání, tj. přenechání pracovní síly za úplatu.

Zabýváme-li se otázkou, který subjekt je agenturou práce, pak je jím jen takový subjekt – zaměstnavatel, kterému bylo uděleno povolení podle zvláštního právního předpisu k této činnosti. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění (dále jen „ZoZ“). Žádný jiný subjekt, který povolením nedisponuje, agenturou práce není, čili povolení je základním zákonným předpokladem k tomu, aby se subjekt agenturou práce stal. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce České republiky, přičemž toto povolení je vydáváno na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby.[3] Povolení je vydáváno v rámci řízení o žádosti ve smyslu ustanovení § 44 a násl. správního řádu.[4] Až na základě povolení mohou agentury práce provádět zprostředkování práce jak na území ČR, tak i z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR.[5]

Dalším pojmovým znakem je činnost agentur práce. Agentura práce vykonává několik forem činností. Za prvé vykonává zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání nebo naopak vykonává tuto činnost pro zájemce z řad zaměstnavatelů. Tato činnost však není z pohledu tématu hlavní. V této činnosti se vzájemně doplňují úřady práce s agenturami. Dalším úkolem je činnost informační ve vztahu k uchazečům, i tato činnost je společná i úřadům práce. Poslední činností, kterou se agentury zabývají a která je předmětem této práce, je přidělování agenturního zaměstnance k uživateli za úplatu. Tato činnost je agenturám imanentní a určující i pro jejich pojmové vymezení. V této činnosti nejsou ani substituovatelné úřadem práce či jiným subjektem, který není agenturou práce.

Vlastní podstatou shora uvedené činnosti agenturního zaměstnávání je krátkodobé, dočasné přidělení agenturního zaměstnance agenturou práce ve prospěch třetího subjektu za úplatu. Shodně s tím prof. Gregorová uvádí, že podstatou agenturního zaměstnání je to, že zaměstnavatel – agentura práce využívá své zaměstnance tak, že jimi zajišťuje většinou krátkodobější potřebu konkrétní pracovní síly u jiných subjektů.[6] Agentura pak deleguje svou dispoziční pravomoc na uživatele.[7]

Bořivoj Šubrt pak pojal definici z hlediska ekonomické podstaty, když uvedl, že z hlediska své ekonomické povahy je agenturní zaměstnávání pronájmem pracovní síly.[8]

Zvláštnost těchto pracovněprávních vztahů je dána povahou zaměstnavatele, kterým je právnická nebo fyzická osoba zprostředkovávající zaměstnání na základě povolení (dále jen „agentura práce“). [9]

Agentura práce, podnikatel, v rámci agenturního zaměstnávání, naváže pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti s agenturním zaměstnancem. Dosud právní úprava vylučuje, aby agentura práce spolu s agenturním zaměstnancem uzavřela dohodu o provedení práce.

Podstatou agenturního zaměstnávání je to, že zaměstnavatel – agentura práce využívá své zaměstnance tak, že jimi zajišťuje většinou krátkodobější potřebu konkrétní pracovní síly u jiných osob a subjektů. Jinými slovy – specifická povaha těchto pracovněprávních vztahů spočívá v tom, že zaměstnavatel nevykonává svou dispoziční pravomoc, ale přenáší ji na jiný subjekt – uživatele. V této činnosti (zajišťování zaměstnanců pro jiný subjekt) také spočívá „předmět podnikání“ agentury práce. [10] Podle doc. Hůrky se v případě agenturního zaměstnání jedná o nejpružnější způsob, kterým má fyzická nebo právnická osoba realizovat předmět své činnosti.[11]

Agentura práce je samozřejmě oprávněna uzavřít dohodu o provedení práce či pracovní smlouvu se zaměstnancem dříve, než-li naváže právní vztah dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance třetímu subjektu. Nutno uvést, že tento třetí subjekt je nazýván „uživatel“.

Mezi agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem vzniká právní vztah, který je mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem založen smlouvou pracovněprávního charakteru na jedné straně a na druhé straně je tento trojstranný právní vztah završen dohodou mezi dvěma soukromoprávními subjekty – dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance uživateli. Posledně zmíněný právní vztah však již neodpovídá, respektive nespadá do kategorie pracovněprávních vztahů, jedná se o vztah občanskoprávní.

Důvod, proč jsem pojednal o trojstranném právním vztahu, ačkoliv výše zmiňuji pouze dvě smlouvy, je skutečnost, že mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem vzniká rovněž právní vztah založený výše uvedenými dvěma smlouvami, nicméně vzniká mezi nimi „právní pouto“ – právní vztah, který plyne částečně ze zákona (zákoníku práce č. 262/2006 Sb., dále jen „ZPr“) a částečně je odvozen ujednáními, která plynou ze smluv výše uvedených.

Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli – uživateli, zejména pro zajištění činností, u nichž se s ohledem na výkyvy zakázkové náplně práce mění potřebný počet zaměstnanců.[12]

Nicméně na druhou stranu je tento trend výhodný spíše pro zaměstnavatele – uživatele, otázkou však zůstává, zda je tento způsob zaměstnávání výhodný i pro zájemce o agenturní zaměstnávání. Nicméně agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi tzv. prekérní zaměstnání, tedy zaměstnání s menší mírou stability a zároveň vyšší flexibilitou oproti standardnímu pracovnímu poměru.[13]

Samozřejmě je nezbytné na tento institut pohlížet i z pohledu charakteru zájemců o pracovní pozici agenturního zaměstnance. Institut agenturního zaměstnávání pak může znamenat i pro takové zájemce výhodný přivýdělek z dočasného pracovního úvazku. V praxi půjde o zájemce převážně z řad studentů, sezónních pracovníků etc. Uvedené lze uzavřít s tím, že se v případě agenturního zaměstnávání jedná o tzv. „prekérní zaměstnání“, to je zejména zaměstnání s menší mírou „stability“, respektive s větší flexibilitou oproti „standardnímu“ pracovní poměru.[14]

## II. Agentura práce

Agentura práce je subjektem, který se zabývá specifickou činností – pronajímání pracovní síly za úplatu.

Agentura práce představuje víceméně jakýsi „středobod“ právního vztahu mezi uživatelem – faktickým zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem. Je to zejména agentura práce, která navazuje pracovněprávní vztah s agenturním zaměstnancem, kterého posléze na základě dohody o dočasném přidělení přiděluje k uživateli.

Jak jsem již i v předcházející kapitole uvedl, definici pojmu agentury práce obsahuje zejména ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, na který jest odkazováno v tomto smyslu ustanovením § 307a ZPr.

Z prve uvedeného zákonného předpisu plyne, že se agenturou práce míní právnická či fyzická osoba, které bylo uděleno povolení k příslušné formě zaměstnání. Jedná se o subjekt soukromého práva, který se vyznačuje specifičností činnosti, kterou provozuje.

Samotná činnost agentur práce je právně specifikována v ustanovení § 14 v odst. 1 ZoZ. Zmíněným ustanovením jsou přímo specifikovány tři formy zprostředkování zaměstnávání. Pro orientaci je toto ustanovení zakotveno v hlavě I. s názvem obecná ustanovení v části druhé, pojednávající o zprostředkování zaměstnání. Ustanovení § 14 ve svém odst. 1 ZoZ definuje zprostředkování zaměstnání, ke kterému získává agentura práce povolení dle ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) ZoZ, a uvádí, že zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

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

Specifická činnost, která definuje agenturu práce, je ta, která jest uvedena v ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.

Nyní pár úvah k otázce podstaty, respektive povahy činnosti agentury práce. Agentury práce jsou nejčastěji podnikatelé, tudíž subjekty, které naplňují jak formální, tak materiální stránku podnikání. Nově pojem podnikatele definuje ust. § 420 NOZ: „*Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.*“ Uvedené zákonné vymezení je doplněno ust. § 421 NOZ, podle kterého se za podnikatele považuje osoba zapsaná v obchodním rejstříku. Poslední skupinou podnikatelů jsou pak ti, kteří mají k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona. Uvedená zákonná ustanovení

definují podnikatele, a contrario k tomu pak ostatní subjekty, které se nevyznačují předpoklady shora definovanými, podnikateli nejsou.

Nicméně v akademické obci jsou na daný závěr poněkud odlišné názory. První názor je představován Petrem Hůrkou[15]. Ten zastává názor, že pokud zprostředkování zaměstnání není zahrnuto do živnostenského zákona (viz § 3 odst. 3 písm. r) zákona číslo 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění), zákon výslovně vyjímá zprostředkování zaměstnání ze své působnosti, pak se ani nejedná o podnikání.

Jiný závěr, ke kterému je třeba se klonit, zastává Bořivoj Šubrt[16], který uvádí, že živnostenský zákon (dále jen „ŽZ“) vyjímá ze své působnosti zprostředkování zaměstnání, to ale neznamená, že je tím tato činnost vyjmuta z působnosti obchodního zákoníku[17], který je subsidiárním ke speciálnímu zákonu o živnostenském podnikání. Pokud tedy definice dopadá na zprostředkovatelskou činnost, kterou se zabývá agentura práce, a tato činnost skutečně naplňuje znaky specifikované v § 2 odst. 1 a subjekt agentury práce je jednou z osob specifikovaných v § 2 odst. 2, pak lze zcela přesvědčivě dospět k závěru, že agenturní zaměstnávání je, pokud není poskytováno bezúplatně, podnikáním.

Jedná se tedy o materiální znak každého podnikatele, tento pojem podnikání je širším než-li je pojem živnosti.[18]

Nicméně položme si závěrem otázku, zda-li je možné, aby agentura práce přenechávala zaměstnance uživateli bezplatně, respektive pouze za náklad, který stojí zaměstnanec agenturu práce? To samozřejmě možné je, nicméně to nemění nic na tom, že takováto služba je stále úplatná, uživatel je nucen takové náklady za práci zaplatit. Ani s poukazem na tento fakt, že agentura práce by za činnost nevykazovala žádný zisk, nevylučuje samotnou skutečnost, že se bude stále řadit mezi podnikatele.



DITTRICH & CO.  
advokátní kancelář

---

Zdroje:

[1] Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., r. 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 29

[2] Tošovský, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, 1. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., r. 2011, ISBN 978-80-7357-652-3, s. 29

[3] Stádník, J., Kieler, P., příspěvek Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů, Práce a mzda, 2012/8 a publikováno 25. 7. 2012

[4] Stádník, J., Kieler, P., příspěvek Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů, Práce a mzda, 2012/8 a publikováno 25. 7. 2012

[5] Pichrt. J., In Bělina, M., a kol., Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.524

- [6] Gregorová, Z., In Galvas, Milan, Gregorová, Zdeňka, Hrabcová, Dana. Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.65, ISBN 978–80–7380–243–1
- [7] Gregorová, Z., In Galvas, Milan, Gregorová, Zdeňka, Hrabcová, Dana. Základy pracovního práva, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s.65, ISBN 978–80–7380–243–1
- [8] Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. Mzdová praxe (online) Praha Wolters Kluwer, r. 2008 dost. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani>
- [9] Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová H., Základy pracovního práva, Plzeň, Aleš Čeněk, ISBN 978–80–7380–243–1, r. 2010, s. 64
- [10] Galvas M., Gregorová Z., Hrabcová H., Základy pracovního práva, Plzeň, Aleš Čeněk, ISBN 978–80–7380–243–1, r. 2010, s. 65
- [11] Hůrka Petr, Flexibilní formy zaměstnání, in. Pichrt J., Morávek J., (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, s.77, ISBN 978–80–7478–975–5
- [12] Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. Mzdová praxe (online). Praha Wolters Kluwer, r. 2008. dost. z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani>.
- [13] Pichrt, J. v: Bělina, M. a kol., Zákoník práce: komentář, Praha: C.H. Beck, r. 2012, ISBN 978–80–7179–251–2, s.748
- [14] Pichrt J., In. Bělina, M., a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 786 s.
- [15] Hůrka, Petr a kol., Pracovní právo, Plzeň. Aleš Čeněk, ISBN 978–80–7380–316–2, r. 2011, s 518
- [16] Šubrt, B., Agenturní zaměstnávání – stav a problémy v širších souvislostech. Mzdová praxe (online). Praha, Wolters Kluwer, r. 2008. dost. z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d3512v4750-agenturni-zamestnavani>.
- [17] Příspěvek JUDr.B. Šubrt byl sepsán za účinnosti již dnes neúčinného zákona č. 513/1991 Sb. Vzhledem k tomu, je v textu pro zajištění autenticity ponechán odkaz na zrušení právní předpis.
- [18] Raban, P., Černý, M, Hlaváčková, E., Kodera, D., Dittrich M., Křemenová B., Mamojka ml., M., Martinovská M., Sigmundová M., Strnad M., Tloušťová P., Zahradníková R, Obchodní zákoník, 5. doplněné vydání komentář s judikaturou, Eurounion s.r.o., Praha: r. 2007, s. 30