

Pichrt, Jan a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech

Praha: C. H. Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0

Nelly Springinsfeldová*

V loňském roce vydalo Nakladatelství C. H. Beck monografii docenta Jana Pichrta a kolektivu autorů pod názvem „*Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*“. Kniha o rozsahu téměř 400 stran rozebírá v rámci šestnácti ucelených kapitol agenturní zaměstnávání z různých úhlů pohledu a obsahuje i přílohy jednotlivých relevantních ustanovení. Jak ostatně vyplývá ze samotného názvu, jedná se o komplexní zpracování dané problematiky.

Zprostředkovávat zaměstnání bylo umožněno nejen příslušným úřadům práce, ale i jiným právnickým a fyzickým osobám, pokud k této činnosti měli patřičné povolení udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí

* Mgr. Nelly Springinsfeldová, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

ČR, již zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti¹. Jednalo se však pouze o činnosti zaměřené na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele hledajícího nové pracovní síly, vyhledávání vhodného zaměstnání pro občany ucházející se o práci a činnost informační a poradenskou. Jelikož výslovná právní úprava agenturního zaměstnávání v té době zcela chyběla, byl nejčastěji využívaným právním nástrojem agentur práce institut dočasného přidělení k výkonu práce k jiné právníce nebo fyzické osobě dle § 38 odst. 4 původního zákoníku práce². Především zákon o zaměstnanosti byl v roce 2004 nahrazen novým zákonem o zaměstnanosti

¹ § 4 a násl. zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

č. 435/2004 Sb. (s účinností od 1. 10. 2004), který přebíral základní konstrukci právní úpravy zprostředkování zaměstnání a nově přinesl i dlouho očekávanou specifickou právní úpravu agenturního zaměstnávání³. Vedle úřadů práce (dnes krajských poboček Úřadu práce) tak mohly začít zprostředkovávat zaměstnání i tzv. agentury práce, což jsou právnícké nebo fyzické osoby, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pouze agentury práce mohou také na základě zvláštního oprávnění provádět zprostředkování zaměstnání formou dočasněho přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právníckou nebo fyzickou osobu. Počínaje 1. 10. 2004 byl ale z původního zákoníku práce vypuštěn tehdejší výše zmíněný institut dočasněho přidělení k výkonu práce k jiné právnícké nebo fyzické osobě upravený v ustanovení § 38 odst. 4 a i přes značnou nevělu odborné veřejnosti nebyl navrácen ani po přijetí nového zákoníku práce⁴. Nicméně dočasné přidělení chápané mimo režim agenturního zaměstnávání bylo nakonec do stávajícího zákoníku práce začleněno novelizačním zákonem č. 365/2011 Sb.⁵ (s účinností od 1. ledna 2012), a to v podobě ustanovení § 43a.

Oba tyto instituty, agenturní zaměstnávání a „ne-agenturní“ dočasné přidělení dle § 43a ZP (tedy dočasné přidělení mimo režim agenturního zaměstnávání), mají rozdílnou právní úpravu a je proto nutné je vzájemně odlišovat. I přesto jsou si ale obě oblasti v mnohém podobné. Z tohoto důvodu vymezují autoři v úvodních kapitolách samotný pojem agenturního zaměstnávání a provedou čtenáře spletitou cestou (zahrnující vedle současné právní úpravy i historické exkurzy) agenturního zaměstnávání a dočasněho přidělení dle § 43a ZP. Výchozí vzhled do problematiky je zajištěn mimo jiné i analýzou atypických zaměstnávání (v širším a užším slova smyslu) a jejich nejtypičtějších forem, jako např. práce mimo pracoviště zaměstnavatele, výkon práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo agenturní zaměstnávání. Poukazují kupříkladu na měnící se postoje v otázce tzv. domáckých zaměstnanců (především v souvislosti s rozmachem informačních technologií)

³ Agenturní zaměstnávání bylo rovněž zavedeno do původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.), a to novelizačním zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti (také s účinností od 1. 10. 2004), v podobě ustanovení § 38a a § 38b. Právní úprava agenturního zaměstnávání v novém zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) byla zakotvena zejména v ustanovení § 2 odst. 5 a §§ 308 - 309 (ve znění účinném k 1. 1. 2007). V současné době (ve znění účinném k 1. 5. 2013) je agenturní zaměstnávání zakotveno v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) především v ustanovení §§ 307a - 309.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

nebo na absenci právní úpravy institutu telepráce. Uceleně rozebírají jednotlivé formy zprostředkování zaměstnání blíže upravené v zákoně o zaměstnanosti a agenturní zaměstnávání v zákoníku práce. Zmiňují i problematiku sdíleného zprostředkování zaměstnání, jakožto součásti relativně nového opatření aktivní politiky zaměstnanosti a uvádějí stěžejní nadnárodní (mezinárodní a unijní) právní prameny agenturního zaměstnávání, které byly inspirací a běžně i jednou z příčin (např. ratifikovaná Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce⁶) současné podoby české právní úpravy zmíněného institutu.

Za velmi poutavé považují představení agenturního zaměstnávání z pohledu jeho místa na trhu práce, i s uvedením některých procentuálních hodnot podílu agenturního zaměstnávání v Evropě nebo přibližného počtu agentur práce ve světě. Pokud jde o problematiku povolení ke zprostředkování zaměstnání, neshrnují autoři pouze náležitosti podání a následný povolovací proces, ale zabývají se také například dobou platnosti povolení, jeho zánikem nebo důvody a možnými důsledky odejmutí dotyčného povolení. Nejobsáhlejší kapitola se věnuje průběhu agenturního zaměstnávání, i s detailním rozбором smluvních vztahů a samotným přidělením k uživateli. Autoři se podrobněji zabírají nejen pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti, ale rovněž dohodou agentury práce s uživatelem. Ve spojitosti s tím je zajímavé i vymezení časové sou slednosti uzavírání zmíněných smluv. V souvislosti s rozmachem moderních technologií je značná pozornost zaměřena na institut ochrany osobních údajů při agenturním zaměstnávání, včetně základních pojmů a povinností, které se zpracováním osobních údajů souvisí. Jedna z posledních kapitol věnuje pozornost určitým problémům, které tento typ zaměstnávání provází, z hlediska agentur práce.

Autoři se v dílčích kapitolách zabývají agenturním zaměstnáváním i z pohledu povinného pojištění pro případ úpadku, specifickými podobami mezinárodního prvku u agenturního zaměstnávání (včetně bližšího rozboru příslušných směrnic a nařízení), některými daňovými aspekty, kolektivním pracovním právem atd. Rovněž se blíže vyjadřují k subjektům účastnícím se procesu agenturního zaměstnávání, k systému sociálního zabezpečení se zacílením na sociální pojištění nebo přibližují kontrolní činnost orgánů inspekce práce.

Jednotlivé úvahy, i s množstvím námětů na zlepšení platné české právní úpravy, prostupují celou práci, vždy v rámci konkrétních probíraných hledisek agenturního zaměstnávání. Monografie přináší vedle porovnání teorie s praxí také řadu témat k následné diskuzi, ať už v ohledu vývoje agenturního zaměstnávání, z hlediska odpovědnosti za škodu při agenturním zaměstnávání, v otázce problematiky překážek v práci nebo pracov-

⁶ Sdělení č. 38/2003 Sb. m. s. Ministerstva zahraničních věcí o přijetí Úmluvy č. 181 o soukromých agenturách práce.

nělékařských prohlídek. Současně autoři poukazují na ne vždy jednoduchou cestu personálních agentur na českém pracovním trhu. Další přednost publikace spatřuji v hojně citované literatuře a judikatuře.

Díky svému obsahovému zaměření je kniha určena široké veřejnosti. Představuje cenný zdroj informací nejen pro odborníky v oblasti pracovního práva a studenty právnických fakult, ale také pro zaměstnavatele (agentury práce, uživatele), agenturní zaměstnance nebo i zákonodárce. Vyhýbá se příklonění na některou ze

stran (na spektru mezi bezvýhradným obdivem a ztracením) a podává ucelený obraz pojednávající o výhodách i nevýhodách agenturního zaměstnávání, postupném vývoji tohoto institutu, možných otázkách, která mohou v praxi vyvstat a snaze nalézt adekvátní řešení.

S ohledem na výše uvedené informace mohu závěrem říci, že si při čtení této publikace přijdou na své všichni, ať už laici nebo odborníci, kteří se o problematiku agenturního zaměstnávání blíže zajímají a rozhodně nebudou litovat svého rozhodnutí ji otevřít a přečíst.