

---

# Konec příležitostných brigád studentů ?

---

## Konec příležitostných brigád studentů ?

### Úvod

Nový zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) ve spojení s doprovodným zákonem č. 436/2004 Sb., který mimo jiné novelizoval zákoník práce, přinesl novou úpravu vztahů mezi subjekty, které zprostředkovávají (nacházejí) práci a fyzickými osobami (nejčastěji studenty), kteří pak zprostředkovanou práci vykonávají.

Dosavadní praxe byla zpravidla následující, zaměstnavatel (pro přehlednost mu řekněme „poptávající zaměstnavatel“) se obrátil na fyzickou nebo právnickou osobu, která podnikala v oblasti zprostředkovávání práce, aby mu zajistila k výkonu určitých prací (např. pokladní, uklízečka) zaměstnance. Zprostředkovatel ze své databáze vybral fyzické osoby, které vyhovovali požadovaným podmínkám a buď s nimi přímo uzavřel dohodu o provedení práce (příp. pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti), nebo zprostředkoval uzavření některé z těchto smluv či dohod přímo s poptávajícím zaměstnavatelem.

Nová právní úprava, která je účinná od 1.10.2004, je jiná, jejím hlavním cílem je posílení práv osob, kterým byla výše uvedeným způsobem zprostředkovávána práce. Což však na druhou stranu nese, jak si dále ukážeme, zdražení (znevýhodnění) této práce pro poptávající zaměstnavatele. Nová právní úprava tak prozatím, dle našich informací, přinesla značnou nervozitu mezi zprostředkovateli, což se projevilo a projevuje výrazně nižší nabídkou práce.

Tolik k účinkům nové právní úpravy, nyní si pojdme stručně ukázat, jak tato úprava vypadá.

## K nové právní úpravě

Zaměstnání mohou tak jako doposud, třebaže pod jiným názvem, zprostředkovávat kromě úřadů práce také agentury práce.

**Agenturou práce je právnická nebo fyzická osoba, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. U právnické osoby musí tyto podmínky splňovat odpovědný zástupce.**

Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání:

- na území České republiky
- z území České republiky do zahraničí
- ze zahraničí na území České republiky

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět:

- bezplatně nebo
- za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu však nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada. Zakázány jsou při zprostředkovávání zaměstnání za úhradu jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce nebo uživatele.

Základním motivem nové právní úpravy je posílit práva zaměstnanců (brigádníků), což ale na druhou stranu znamená zdražování této, doposud levné, pracovní síly.

## Schéma zprostředkovávání zaměstnání agenturou práce:

1. Agentura práce uzavře pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti s fyzickou osobou za účelem výkonu práce u uživatele, tj. u jiné právnické nebo fyzické osoba, která bude zaměstnanci agentury přidělovat práci a dohlížet na její provedení.

2. Agentura práce uzavře s uživatelem písemnou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance.

3. Agentura práce přidělí na základě dohody uzavřené s uživatelem svého zaměstnance k výkonu práce pro uživatele.

Jedná se tedy o trojstranný vztah předvídaný dosavadním § 38 odst. 4 ZP, kdy zaměstnavatel (agentura práce) dočasně přidělí svého zaměstnance jinému zaměstnavateli, aby ukládal zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, dával mu k tomu účelu pokyny. Toto oprávnění měl podle ustanovení § 38 odst. 4 ZP, které bylo zákonem č. 436/2004 Sb. celkem nesmyslně zrušeno, každý zaměstnavatel<sup>1</sup>.

Nově od 1.10.2004 přiznává ZP právo dočasně poskytnout zaměstnance jinému zaměstnavateli pouze agentuře práce.

Dohody o dočasném přidělení uzavřené podle § 38 odst. 4 ZP přede dnem 1.10.2004 činnosti a se řídí dosavadními právními předpisy.

Ad 1)

Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen na základě písemného 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 jiného zaměstnavatele, 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.

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

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

1. název a sídlo uživatele,
2. místo výkonu práce u uživatele,
3. dobu trvání dočasného přidělení,
4. určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
5. podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
6. informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Ad 2)

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí obsahovat

1. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení,
2. státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození,
3. nebylo-li rodné číslo přiděleno, a bydliště dočasně přiděleného,
4. zaměstnance,
5. druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat,
6. určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
7. místo výkonu práce,
8. den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
9. informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,
10. podmínky, za nichž může být dočasně přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasně přidělení sjednáno,
11. číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně. Sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasně přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele, je neplatné.

Ad 3)

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 uživatel.

Uživatel však nemůže vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

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 zastupování za zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo vykonává civilní službu.

V kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele lze rozsah agenturního zaměstnávání omezit.

Ukažme si aplikaci nové úpravy na příkladu:

U agentury práce projeví zájem zaměstnavatel (uživatel), aby mu zajistila na dočasnou výpomoc prodavačku. Agentura vybere z řada uchazečů nejvhodnější, s níž sjedná pracovní poměr. Pokynem pak tuto účetní dočasně zapůjčí uživateli a musí spolu s uživatelem zajistit stejné pracovní podmínky, včetně mzdových, jako mají srovnatelní zaměstnanci (ostatní prodavačky) u uživatele.

<sup>1</sup>Ohledně nesmyslnosti zrušení § 38 odst. 4 ZP viz např. Pichrt, J.: Komu vadí dočasné přidělování zaměstnanců "Zmizí ze zákoníku práce jedno z mála liberálních ustanovení", Ekonom č. 9, 2004, s. 50

## Hlavní výhoda/nevýhoda nové platné právní úpravy

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.

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 nároků, které mu z toho vznikly.

Martin Štefko - Autor působí na PF UK v Praze, katedře Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, právní praxi vykonává na České správě sociálního zabezpečení.