

UČEBNÍ TEXT

# ANALÝZA

pro úpravu stávající podoby právního režimu  
agenturního zaměstnávání

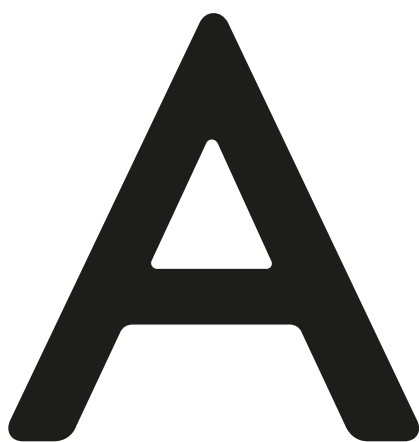


ČMKOS



# ANALÝZA PRO ÚPRAVU STÁVAJÍCÍ PODOBY PRÁVNÍHO REŽIMU AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.



Agenturní zaměstnávání patří k častým formám zajištění výkonu závislé práce. Řadí se k prekérním a flexibilním formám zaměstnávání. A agenturními zaměstnanci se lze setkat na různých pracovních pozicích. Agenturní zaměstnávání patří k běžným jevům, se kterými se lze na trhu práce setkat prakticky stále. Vlastně se s ním setkáváme dnes a denně u řady zaměstnanců (typicky ve stavebnictví či obchodech).

Prekérní a flexibilní formy zaměstnávání často snižují prvek security (jistoty), která z uzavřeného základního pracovního vztahu zaměstnanci plyne. Ne jinak je tomu v případě agenturního zaměstnávání, které sice má svoje opodstatnění, nad druhou stranu však díky své zvláštní povaze nabízí prostor pro sociální dumping a snižování kvality pracovních podmínek zaměstnanců.

Agenturní zaměstnávání patří ke způsobům zajištění výkonu činnosti podnikatelů a „kapitalizaci myšlenky“ prostřednictvím agenturních zaměstnanců, nikoliv kmenových zaměstnanců. Jedná se vlastně o poskytnutí služby v rámci obchodního vztahu (agentury práce a podniku – uživatele), když se

využívají zaměstnanci agentury práce, která však vykonává práci ve prospěch a na pracovišti uživatele.

Předmětem předloženého učebního textu je představení současného stavu úpravy agenturního zaměstnávání, poukázání na základní nosné myšlenky z pohledu zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek zaměstnanců, a vytipování míst, která umožňují nejen případné zlepšení stávající zákonné úpravy, ale rovněž vysokou míru spoluúčasti zástupců zaměstnanců – předně odborových organizací – na řešení otázek spojených s minimalizací dopadů prekarity a zajištění důstojných a pracovních podmínek i pro agenturní zaměstnance.

Agenturní zaměstnanci mají právo na srovnatelné pracovní podmínky, jako kmenoví zaměstnanci. Učební text se proto zaměřuje i na rozsah srovnatelných pracovních podmínek, jeho poznávání a porozumění tomu, co se vlastně za pracovní podmínky, resp. srovnatelné pracovní podmínky, považuje, a kde se mohou naopak podmínky spojené s výkonem práce agenturního zaměstnance a dočasně přiděleného zaměstnance lišit.

Agenturní zaměstnávání a jeho současná právní úprava nabízejí veliký prostor pro součinnost odborových organizací, stejně jako pro případné úvahy a návrhy de lege ferenda, v důsledku kterých se podmínky vykonávání práce agenturním zaměstnancemlepší a přiblíží maximálnímu standardu a představám důstojné a slušné práce.

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů  
nám. Winstona Churchilla 2  
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-39-7

sondy, s. r. o.  
Praha, březen 2021



# OBSAH

- 4** Povaha agenturního zaměstnávání
- 8** Srovnatelné pracovní podmínky a kmenový zaměstnanec
- 14** Kolektivní pracovní právo a agenturní zaměstnávání
- 16** Srovnání a možný vzor slovenský přístup?
- 24** Inspirace a návrhy de lege ferenda
- 30** Závěrečné shrnutí
- 32** Zdroje, literatura a odkazy

---

## PRAMENY

Agenturní zaměstnávání nalézá svůj právní úpravu a stanovení právního režimu v řadě předpisů, ať již na národní či nadnárodní úrovni. Výběr z těch základních lze najít níže. V případě konkrétních praktických otázek lze většinou v zákonných pravidlech dohledat odpovědi.

K ústředním pramenům pro úpravu agenturního zaměstnávání patří:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, v znění pozdějších předpisů

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jako „směrnice o agenturním zaměstnávání“)

Nařízení vlády ze dne 5. března 2009 ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 o zásadách hodnocení srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele

Kolektivní smlouvy (příslušné odvětvové kolektivní smlouvy a podnikové kolektivní smlouvy)

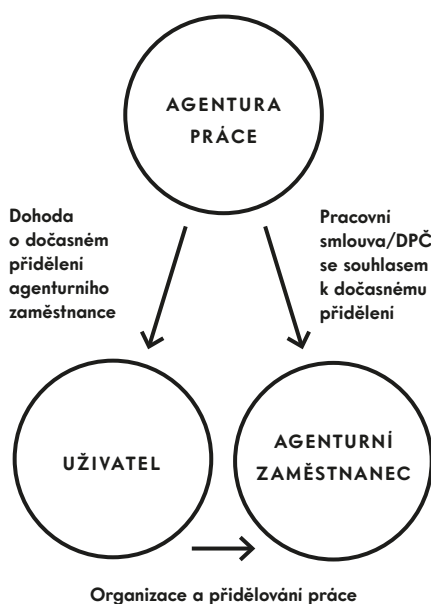
# POVAHA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

# A

genturní zaměstnávání představuje zvláštní vztah. Fakticky nedochází k výkonu práce pro zaměstnavatele, ale pro třetí osobu – uživatele. Uživatel je současně subjektem, kterému zákoník práce (jinak netypicky pro pracovní právní vztahy) určuje možnost organizovat práci zaměstnanců, tj. přenáší na něj část dispoziční pravomoci zaměstnavatele (agentury práce).

Na druhou stranu nadále uživatele omezuje, pokud jde o šíři právního jednání. Uživatel není oprávněn vůči agenturnímu zaměstnanci např. postupovat tak, že by sním pro porušení pracovní povinnosti (pozdní příchod do zaměstnání, když do oprávnění uživatele spadá rozvržení pracovní doby) rozvázal výpověď či okamžitým zrušením pracovní poměr (oprávnění k jednání v takovém rozsahu nemá). Agenturní dočasně přidělený zaměstnanec nadále zůstává zaměstnancem agentury práce. Uživatel je oprávněn toliko organizovat a řídit vlastní výkon práce zaměstnance.

Zvláštnost celého vztahu spočívá v naplnění organizační funkce pracovního práva a modifikované využívání dispoziční pravomoci zaměstnavatele, když na základě zvláštní úpravy agenturního zaměstnávání přechází část dispoziční pravomoci zaměstnavatele (agentury práce) na uživatele, který může



v souladu se zákonem o zaměstnanosti následně fakticky výkon práce agenturního zaměstnance organizovat a řídit. Způsob realizace agenturního zaměstnávání není produktem českého trhu práce. Jedná se o globální jev. Právní rámec agenturního zaměstnávání proto nevyhází čistě jen z národního právního řádu, ale i z nadnárodních právních předpisů. Ty mají svůj význam právě pro dotváření harmonizovaného a uceleného prostředí, když nadále ponechávají prostor i zohlednění specifických národních podmínek. Základní centrální myšlenka nadnárodní úpravy vychází z koncepce flexicuritity a zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek.

Ústředními nadnárodními prameny, které jsou respektovány v národních úpravách (byť třeba připustit, že ne na všechny státy automaticky pravidla působí, např. v souvislosti s působností evropských norem či neratifikování mezinárodních úmluv), a které udávají základní obrys agenturního zaměstnávání, patří Úmluva Mezinárodní organizace práce č.

181 o soukromých agenturách práce, která byla přijata 19. července 1997 na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost 10. 5. 2000 a Českou republikou ratifikována a začleněna do národního právního řádu 9. října 2000 a vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pod číslem 38/2003 Sb. m. s.

Úmluva významně ovlivňuje podobu právních podmínek agenturního zaměstnávání. K zásadním bodům patří už samotné vymezení agenturního zaměstnávání a jeho faktické uchopení (akceptování reality), ale rovněž nastínění organizačních pravidel a zákonných mantinelů. Z pohledu postavení agenturního zaměstnance jsou zásadní především články, které se týkají zaručení bezúplatnosti agenturního zaměstnávání, resp. garance srovnatelných pracovních podmínek a pravidel odměňování (s cílem zamezit sociálnímu dumpingu a nerovnému zacházení), stejně jako zajištění a podpory sociálního dialogu, a potřebné ochrany v návaznosti na určení a sjednání pracovních podmínek.

V prostředí evropského trhu práce hraje významnou roli již Listina základních práv EU, která zakotvuje právo na bezplatné zprostředkování zaměstnání či právo na uspokojivé pracovní podmínky. Kromě navazujících směrnic,

kteře se týkají obecně zákazu diskriminace a nerovného zacházení (např. Směrnice Rady č. 2000/43/ES o zásadě rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu a etnický původ, či směrnici Rady č. 2000/78/ES, kteřou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání) má zásadní význam Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

Směrnice zavádí univerzální pravidla pro agenturní zaměstnávání, když blíže specifikuje rozsah pracovních podmínek (resp. to, co se pracovními podmínkami rozumí), dále pravidlo rovného zacházení a zákazu diskriminace, stejně jako pokyn k zajištění srovnatelných pracovních podmínek a zákaz úplatnosti agenturního zaměstnávání (ze strany zaměstnance).

Zmíněné normy předurčují podobu agenturního zaměstnávání. Jedná se však jen o ten nejužší výčet. Podmínky výkonu agenturního zaměstnávání jsou dále upraveny řadou dalších právních předpisů jak na nadnárodní úrovni (např. Směrnice Rady 91/383/EHS, kteřá se týká zlepšení podmínek bezpečnosti práce), a to vždy v kontextu uvažování komplexnosti pracovních podmínek, tak na úrovni národní.

Na národní úrovni má nejvýznamnější vliv na agenturní zaměstnávání

zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Pakliže mají být řešeny otázky související s konkrétními pracovními podmínkami, pak předně zákoník práce. Pakliže mají být řešeny otázky procedurální a zaměstnanosti jako takové (např. v souvislosti s agenturním zaměstnáváním cizinců), odpovědi lze hledat v zákoně o zaměstnanosti.

Samotný vztah mezi agenturou práce a uživatelem je vztah obchodní. V návaznosti na nadnárodní předpisy požaduje český zákonodárce, aby smluvní strany společně sjednaly Dohodu o dočasném přidělení zaměstnanců.

Vztah mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce se zakládá prostřednictvím pracovní smlouvy popř. na základě dohody o pracovní činnosti. Nelze v žádném případě, pro zaměstnání za účelem dočasněho přidělení agenturního zaměstnance k uživateli, založit zaměstnanecký vztah sjednáním Dohody o provedení práce (na druhou stranu nutno připustit, že agentura práce, jako zaměstnavatel, může dohody o provedení práce se svými zaměstnanci uzavírat – ty však není možné dočasně přidělovat k uživateli a mohou vykonávat činnost jen a pouze pro agenturu, např. jako administrativní referent).

Podstatnou náležitostí dohody o pracovní činnosti, stejně jako pracovní smlouvy, pro naplnění účelu agenturního

zaměstnávání, je vyjádření 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.

V pracovní smlouvě, či dohodě o pracovní činnosti, musí být jednoduše vyjádřený souhlas s dočasným přidělením. Není však nutné, aby závazek obsahoval konkretizaci uživatele. Kde a pro koho bude agenturní zaměstnanec práci vykonávat se fakticky stanoví prostřednictvím (není-li u jednání jinak) v písemném pokynu o dočasném přidělení.

Agenturní zaměstnanec má nárok na vydání písemného pokynu zaměstnavatele, který obsahuje výše uvedené náležitosti. Jde o povinnosti zaměstnavatele a základní právo agenturního zaměstnance. Na vydání písemného pokynu, který bude obsahovat všechny uvedené skutečnosti, a předně důsledně rozepisovat informaci o mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, byl měl každý agenturní zaměstnanec trvat. Jed o jeho základní právo, které mu pomůže v případě sporů o srovnatelné

pracovní podmínky (domněnka, že kmenoví zaměstnanci mají vyšší hodinovou odměnu; vyšší příplatky; lepší vybavení apod.). Informace o pracovních a mzdových podmínkách představuje základní nástroj v rukou agenturního zaměstnance, na základě kterého se může bránit proti nekalé praxi, zhoršeným pracovním podmínkám a případnému nerovnému zacházení a diskriminaci.

#### **Pisemný pokyn o dočasném přidělení musí obsahovat zejména**

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

Pokud se jedná o formální požadavky, má česká právní úprava tvrdší charakter, než např. úprava Německá. Ta písemnou pracovní smlouvu obecně nevyžaduje. V případě agenturního zaměstnání však i zde písemné znění

dohody můžeme dovodit. Shodně obě úpravy vyžadují písemnou formu pro informaci o pracovních podmínkách. Na druhou stranu však obdobně, jako náš právní řád, požaduje poskytnutí písemné informace o podmínkách výkonu práce. Fakticky by bylo možné zmíněnou písemnost přirovnat právě k písemnému pokynu o dočasném přidělení, co se obsahové stránky týče.

Při zvažování možných návrhů de lege ferenda a snaze zohlednit nejčastější nedostatky spojené s agenturním zaměstnáváním lze v návaznosti na srovnatelné pracovní podmínky čerpat z německého přístupu, který jak v pracovní smlouvě, tak v příkazu k dočasnému přidělení, předpokládá širší rozsah poskytovaných informací (viz kapitola k návrhům de lege ferenda).

Německá úprava vyžaduje rozsáhlejší náležitosti v případě sjednání pracovního poměru (pracovní smlouvy). Zatímco český právní řád požaduje v pracovní smlouvě agenturního zaměstnance uvedení obligatorních náležitostí, a navíc pro splnění účelu agenturního zaměstnávání i souhlas s dočasným přidělením (přidělit a nechat se přidělit), pak německá pracovní smlouvy vyžaduje uvedení řady dalších informací. Pracovní smlouva sjednaná mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem určeným k dočasnému přidělení musí obsahovat navíc např.

- vyjádření mzdových podmínek ((určení mzdové třídy odkazem na tarifní smlouvy, hodinově a příplatky ke mzdě (za práci o svátcích, sobotách a nedělích, noční práci, práci přesčas, příplatky za práci v určitém oboru)
- pravidla pro náhradu mzdy za prostoj, v případě nemoci nebo v době, kdy není zaměstnanec přidělen k uživateli,
- odkaz na kolektivní smlouvy vztahující se k danému pracovnímu poměru

Z pohledu srovnatelných pracovních podmínek a garancí lze inspiraci hledat např. právě v širším uvedení mzdových podmínek a pravidel pro náhradu mzdy v případě, kdy agenturní zaměstnanec není přidělen k uživateli.





# SROVNATELNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY A KMENOVÝ ZAMĚSTNANEC

## Ú

středním právem agenturního zaměstnance, kterým se má bojovat proti sociálnímu dumpingu a negativním dopadům flexibility a prekérnosti agenturního zaměstnávání, je právo na srovnatelné pracovní podmínky agenturního zaměstnance a kmenového zaměstnance. Agentura práce (jako zaměstnavatel) a uživatel se mají společně podílet na vytvoření prostředí, kde nedochází k nerovnému zacházení mezi jednotlivými osobami jen z důvodu jejich příslušnosti k agentuře práce.

Agenturní zaměstnanci jsou z pohledu pracovních podmínek postaveni narovně kmenovým zaměstnancům a jejich status jim nemůže být ku škodě.

Rovnost v přístupu k agenturním zaměstnancům zakotvují nejen národní, ale i mezinárodní předpisy. Jedná se o naplnění základních právních zásad – zákazu nerovného zacházení a diskriminace.

Pokud si odmyslíme právo na spravedlivé pracovní podmínky a odměňování garantované již v Listině základních

práv a svobod, patří ke garantům rovného zacházení a zamezení sociálního dumpingu jak samotná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých zaměstnancích, tak směrnice o agenturním zaměstnávání. Směrnice navíc blíže specifikuje, co lze rozumět pracovními podmínkami, u kterých se pak srovnatelnost hodnotí. Pracovními podmínkami 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 délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, a odměňování.

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

Pro účely zachování stejných (ne horších) pracovních podmínek je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a 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.

V českém prostředí právo na spravedlivé a srovnatelné pracovní podmínky agenturních dočasně přidělených zaměstnanců explicitně zakotvuje v několika ustanoveních předně zákoník práce.

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.

Srovnatelné pracovní podmínky mají být agenturnímu zaměstnanci, stejně jako agentuře práce, která agenturní zaměstnance písemným pokynem dočasně přiděluje, známy. Rozsah a podobu pracovních podmínek u uživatele, pro potřeby hodnocení a určení kritérií srovnatelného zaměstnance, musí zaměstnavatel (agentura práce) a uživatel zakotvit již v dohodě o dočasném přidělení zaměstnanců. S ohledem na ochranu funkce pracovního práva a ochranu zaměstnanců mají být

pracovní podmínky určeny co možná nejvíce důsledně a strukturovaně.

Sociální partneři hrají významnou roli při zachování a dodržování srovnatelných pracovních podmínek. Prostřednictvím sociálního dialogu a ujednáními v kolektivní smlouvě lze citelně participovat na nastavení podmínek slušné a důstojné práce i v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

Rozsah a konkrétní podobu srovnatelných pracovních podmínek nelze jednoznačně a univerzálně definovat. Nejedná se o zcela jednoduchou záležitost. Pro potřeby praxe lze vycházet z metodického pony generálního inspektora práce, který právě pro potřeby hodnocení správných podmínek agenturního zaměstnávání vypracoval bližší vymezení a návod pro hodnocení srovnatelných pracovních podmínek a nalezení komparátora (v ideálním případě kmenového zaměstnance uživatele vykonávajícího stejný rozsah stejné práce na stejném místě). Vzhledem k rozmanitosti faktorů, které vlastní výkon

práce jednotlivých zaměstnanců ovlivňují, přistoupil Státní úřad inspekce práce k vypracování metodického pokynu, kterým se lze v souvislosti s posuzováním spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek řídit.

Metodický pokyn představuje základní pomůcku, kterou lze použít jak při kontrolní činnosti inspekcí práce, tak kontrolní činností odborové organizace a konečně z ní lze vycházet i pro každého jednotlivého zaměstnance, ať už se jedná o pracovní podmínky mzdové, či další (např. benefity).

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 vydal generální inspektor práce závazný metodický pokyn Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele. Obsah a naplnění metodického pokynu představuje jak pro inspektory práce,

tak pro uživatele, agentury práce, ale i vlastní agenturní zaměstnance a jejich zástupce vodítka, jak při stanovení, hodnocení a vnímání srovnatelných pracovních podmínek postupovat.

## **PŘÍLOHA METODICKÉHO POKYNU Č. 2/2016**

### **Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016**

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-řídicího 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“)

#### **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 PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance/uživatele	upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
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 nároků (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, cafeteria, 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 do limitu podle § 163 ZP nad limit § 176 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele dan. Uznatelný náklad, pro zaměstnance daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele dan. 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

**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 podmínek pro daňovou uznatelnost	ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. J) ZD
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.

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 pracovní právními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	SO, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovní právními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranici)	ano	

Podmínkami srovnatelného zaměstnance se zabývala např. i expertní skupina pro výklad směrnice o agenturním zaměstnávání. Bodem úvah se staly srovnatelné pracovní podmínky, resp. skutečnost a otázka, kdy lze nezajištění srovnatelných podmínek chápat jako legální z objektivního a ospravedlnitelného důvodu na straně zaměstnavatele. Pro vlastní zamyšlení při hodnocení kritérií lze vycházet z vyjádření expertů.

Otázka zněla, zda existují nějaké výjimky ze zásady rovného přístupu ke společným zařízením v uživatelském podniku?

Expert se ptal na význam pojmu „objektivní důvody“, které mohou odůvodnit výjimku ze zásady rovného přístupu dočasných agenturních pracovníků k vybavení nebo společným zařízením v uživatelském podniku, zejména do jídelny, zařízení péče o děti, k dopravním službám.

Komise sdělila, že se zdá být velmi obtížné najít situace, kdy rozdíl v zacházení mezi agenturními zaměstnanci

a zaměstnanci (kmenovými) uživatele by mohly být odůvodněné. Například, žádný objektivní důvod nemůže odůvodnit neudělení přístupu agentur práce k podnikovými jídelnám, bez ohledu na dobu trvání přidělení, za předpokladu, že jsou přístupné pro všechny kategorie kmenových zaměstnanců. Pokud jde o dopravní služby, rozdílné zacházení může být odůvodněno pouze tam, kde jen určitá kategorie pracovníků má prospěch z poskytnutých služeb. U zařízení péče o děti, kde je jen omezený počet míst k dispozici (nedostatečný k pokrytí kompletní potřeby), by faktická limitace mohla ospravedlnit omezení přístupu agenturních pracovníků k zmíněné službě.

Každopádně, stejný přístup ke společným zařízením uživatelského podniku by měl být pravidlem, zatímco rozdíly v zacházení by měly zůstat výjimkou. Komise poukázala že podle práva EU, ekonomické důvody, tj. náklady na společné zařízení, by nemohly být nikdy považovány za objektivní důvody

odůvodňující rozdílné zacházení. Pouze praxe pomůže určit případ od případu, které zvláštní okolnosti by mohly poskytnout takové odůvodnění.

# KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

**S**ociální dialog a kolektivní vyjednávání mají podstatný vliv na utváření pracovních podmínek. Zaměstnanci mají ze zákona právo na participaci a zastupování svých hospodářských a kulturních zájmů. Kolektivní pracovní právo tvoří jeden ze základních stavebních prvků pracovního práva. Je nedílnou součástí skupiny činitelů, kteří ovlivňují jak trh práce, tak samotný výkon práce a podmínky, za kterých je závislá práce realizována.

Kolektivní pracovní právo svojí povahou odpovídá jednomu ze zákonných a předpokládaných prostředků regulace výkonu závislé práce.

Z pohledu agenturního zaměstnávání a nároků a práv agenturního zaměstnance je zásadní, že koaliční právo náleží všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich povahu a status. Právo svobodně se organizovat a vytvářet odborové organizace za účelem hájení svých hospodářských a sociálních zájmů, včetně práva na kolektivní vyjednávání, náleží i agenturním zaměstnancům.

Podpora sociálního dialogu vyplývá již z čl. 4 Úmluvy MOP o soukromých agenturách, když ukládá členským státům, aby byla přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým

do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku nebylo odepráno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednat.

Agenturní zaměstnanci se mohou sdružovat a zakládat odborové organizace předně u agentur práce. Nic však nebrání tomu, aby byli členy i odborové organizace, která působí u uživatele. Zakládání odborových organizací přímo u zaměstnavatele – agentury práce není zcela běžné. V českém prostředí je odborové sdružování agenturních zaměstnanců ovlivněno předně skutečností předpokládaného trvání pracovního poměru (tj. jen dočasně a na dobu určitou). Agenturní zaměstnanci často nevidí v odborové organizaci efektivního partnera. Zde se dlouhodobě otevírá jedna z výzev odborového hnutí a odborového sdružování. Odborové organizace mají obrovskou příležitost spolu utvářet agenturní trh práce. Předpokladem je jejich aktivita a získání členů – agenturních zaměstnanců. V rámci kolektivního pracovního práva a odborového hnutí by měly odborové organizace působící u agentury práce úzce spolupracovat s odborovými organizacemi působícími u uživatelů,



aby byl zajištěn maximální efekt jejich působnosti.

Odborové organizace se účastní sociálního dialogu. Podílí se na vytváření spravedlivých a důstojných pracovních podmínek (decent work), které se týkají jak kmenových zaměstnanců, tak agenturních zaměstnanců. Právní předpisy nikterak agenturní zaměstnanci z působnosti odborového hnutí nevyklučují. Vzhledem ke krátkodobějším charakterům zaměstnaneckých vztahů lze předpokládat vyšší míru aktivity ani ne u podnikové odborové organizace, ale spíše u odborového svazu, popř. odborové organizace působící napříč odvětvími. Z pohledu zastupování zájmů zaměstnanců se jedná o ojedinělou výzvu, která může odborovému hnutí přinést jen pozitiva.

Odborové organizace se v rámci využití participativních oprávnění mohou podílet na řešení negativních situací a předcházet i škodlivým vlivům, jako např. nesprávného uvádění rozsahu podmínek srovnatelného zaměstnance, využívání fiktivních žádostí zaměstnance k prodloužení a opakování dočasně přidělení apod.

Ze zákoníku práce přímo vyplývá zásadní oprávnění odborové

organizace, podle kterého může být v kolektivní smlouvě ujednáno pravidlo regulující agenturní zaměstnávání u zaměstnavatele (dokonce lze agenturní zaměstnávání i omezit - zaměstnanci mají právo prostřednictvím odborové organizace požadovat zakotvení ujednání v kolektivní smlouvě, podle kterého bude zaměstnavatele oprávněn k zaměstnání např. max. 2 % agenturních zaměstnanců, popř. si lze vyhradit právo na spolurozhodování o výjimkách a hodnocení závažných důvodů. V případě sjednání pravidla souhlasu - podmínka pro zamýšlené jednání zaměstnavatele - a nezískání souhlasu by postup zaměstnavatele byl absolutně neplatný).

Právo na odborové sdružování a kolektivní vyjednávání náleží i agenturním zaměstnancům.

Sociální dialog a působení odborových organizací (zástupců zaměstnanců) lze využít k nastavení parametrů agenturního trhu práce ku prospěchu všech. Aktivní přístup může vyústit ve vytvoření prostředí, kde bude minimalizováno zneužívání překerní formy zaměstnávání, zabráněno sociálnímu dumpingu

a v neposlední řadě vytvoření férového soutěžního a tržního prostoru.

Ústředními nástroji k ovlivňování právních a pracovních podmínek agenturního zaměstnávání jsou práva zástupců zaměstnanců na participaci (informování; projednání; kontrola; spolurozhodování; a předně i kolektivní vyjednávání).

Odborové organizace mohou plně využívat všech svých oprávnění. Nelze se spoléhat pouze na zákonodárce. Odborové organizace mají právo a možnost vyplňovat právní i faktické mezery tam, kde jsou v neprospěch agenturních zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze v dohodě s agenturou práce a uživatelem sjednat řadu podmínek a nahrazovat tak i znění právního předpisu. V kolektivní smlouvě může být např. obsažen závazek zaměstnavatele, resp. pravidlo, podle kterého se zaměstnavatel zavazuje v dohodě o dočasném přidělení sjednat závazek k společné odpovědnosti za nedodržení srovnatelných podmínek výkonu práce, popř. k zajištění BOZP či vyjmenování konkrétních kroků a podnětů, které mají být v návaznosti na dočasné přidělení zajištěny a řešeny).

# SROVNÁNÍ A MOŽNÝ VZOR SLOVENSKÝ PŘÍSTUP?

# P

odmínky agenturního zaměstnávání na Slovensku doznaly zásadních změn začátkem roku 2015. Cílem podstatných změn bylo zamezit, popřípadě alespoň podstatně ztížit možnosti obcházení slovenské právní úpravy agenturního zaměstnávání, popř. pracovněprávní úpravy dočasného zaměstnávání obecně. Slovenský trh práce bojuje a bojoval s podobnými výzvami jako trh český. Slovenský zákonodárce však, na rozdíl od českého, výzvy, rizika a hrozby spojené s nesprávným a účelovým využíváním agenturního zaměstnávání (prekérní formy zaměstnávání se sníženým zajištěním zaměstnance) reflektoval a přistoupil k citelným změnám, které vedly k omezení nekalých praktik při používání agenturního zaměstnávání – a co více, pomohly nastavit prostředí, kdy agenturní zaměstnávání naplňuje svůj původní a zamýšlený účel.

Problémy, s nimiž se potýká agenturní zaměstnávání na Slovensku, jsou do značné míry obdobné či totožné jako v České republice a v dalších zemích

Evropské unie (snaha o levnou práci „za každou cenu“, působení nelegálních agentur, vybírání „zprostředkovatelských“ poplatků od agenturních zaměstnanců, nevyplácení mezd, nedodržování srovnatelných podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců atd.). Stát se snaží tyto negativní jevy vymýtit jak prostřednictvím kontrolní činnosti, tak legislativními úpravami. Nutno podotknout, že slovenský právní pořádek upravuje v jádru agenturní zaměstnávání obdobně, jako je tomu v České republice. Disponuje však razantnějšími opatřeními.

Nejpodstatnější novela agenturního zaměstnávání přišla v účinnost již před několika lety (1. březnu 2015). Od té doby nebylo potřeba zásadních změn. V roce 2015 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, kterou byla novelizována stávající úprava dočasného přidělování zaměstnanců k uživatelskému zaměstnavateli, obsažená v ustanovení § 58 slovenského zákoníku práce (ta se týká jak agenturního zaměstnávání, tak

případů, kdy svého zaměstnance dočasně přiděluje jeho zaměstnavatel).

V České republice i na Slovensku se může zaměstnavatel nebo agentura práce (na Slovensku se používá pojem „Agentúra dočasného zamestnávania“ – podmínkou pro vydání povolení k výkonu činnosti „ADZ“ právnické osobě je mj. i disponování vlastním jměním v hodnotě nejméně 30 000 eur, popř. bankovní záruka v hodnotě nejméně 15 000 eur, jde-li o fyzickou osobu) se zaměstnancem v pracovním poměru písemně dohodnout, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k uživatelskému zaměstnavateli. Jedná se stále o třístranný vztah mezi uživatelem, agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem.

Kroky zákonodárce byly a jsou motivovány obavou ze zneužívání agenturního zaměstnávání. I na Slovensku jsou patrné snahy řady zaměstnavatelů při využívání dočasného přidělení zaměstnance za účelem získat pro sebe neoprávněnou ekonomickou výhodu,

spočívající především v levnější pracovní síle (při započítání nákladů). Na Slovensku je jedním z hlavních problémů agenturního zaměstnávání velký rozsah působení nelegálních agentur a sociální dumping, jehož prostřednictvím tyto agentury srážejí cenu práce. Je proto velmi zajímavé se seznámit s novými nástroji, které uplatňuje slovenský zákonodárce k potírání těchto negativních jevů, jež postihují svými nepříznivými důsledky jak dotčené zaměstnance, tak stát.

#### **Vyloučení rizikové práce (4. kategorie)**

Slovenská právní úprava, podobně jako česká, respektuje a sleduje zájem na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví agenturních zaměstnanců. BOZP je vnímáno jako tvrdé jádro pracovního práva. Slovenský zákonodárce zakládá omezení, podle kterého nelze dohodnout dočasné přidělení zaměstnanců, kteří spadají do 4. kategorie rizikových

prací (např. horníci). Zmíněné opatření může být velmi zajímavou inspirací pro poměry v agenturním zaměstnávání v České republice, kde např. v hornictví poměrně často dochází k zaměstnávání agenturních zaměstnanců (zejména českých, slovenských a polských) v zaměstnáních se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, aniž by byl zkoumán celkový počet „odfáraných“ směn tohoto zaměstnance ve vztahu k zákazu zaměstnávání zaměstnanců s „prošlou“ nejvyšší přípustnou expozicí na podzemních pracovištích v hlubinných dolech.

Vedle podmínek zajištění BOZP cílí slovenský zákonodárce i do oblasti, která není jednoznačně uchopitelná. Jde o provázání podmínek a následků zastřené agenturního zaměstnávání (tj. snaha o využívání jiných institutů k zajištění činnosti – např. typicky obchodněprávní smlouvu o výkonu služeb, namísto legální formy agenturního zaměstnávání, resp. přímo vlastního kmenového zaměstnávání).

Presumpce dočasného přidělení představuje zásadní a citelnou sankci, která je z pohledu uživatele i agentury mnohem důraznější, než případná finanční pokuta.

#### **Presumpce dočasného přidělení**

Zavedení presumpce dočasného přidělení v případech, kdy bylo pochybné, o jakou formu právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se ve skutečnosti jedná (v praxi je zejména místo pracovního poměru či dočasného přidělení zaměstnance deklarováno při kontrole obchodní vztah osoby samostatně výdělečně činné) má významný ochranný charakter (ve prospěch zaměstnance), tak represivně výchovný charakter.

Pokud zaměstnavatel nebo agentura práce neprokáží jinak, dočasným přidělením je i výkon práce zaměstnancem, jehož prostřednictvím zaměstnavatel nebo agentura práce vykonávají činnost pro právnickou osobu nebo fyzickou osobu, pokud

a) právnická osoba (nebo fyzická osoba) ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu pokyny,

b) tato činnost se provádí převážně v prostorách právnické nebo fyzické osoby a převážně jejími pracovními prostředky nebo tato činnost se převážně provádí na zařízeních právnické nebo fyzické osoby,

c) jde o činnost, kterou má právnická osoba nebo fyzická osoba jako předmět své činnosti zapsanou v příslušném rejstříku.“

Pokud jsou v praxi naplněny uvedené podmínky, hledí se nově na výkon práce jako na dočasné přidělení. Jedním z důvodů k doplnění slovenské právní úpravy o presumpci dočasného přidělení spočívající v přenesení důkazního břemene na uživatelského zaměstnavatele a „agenturního“ zaměstnance byla mimo jiné i potřeba zamezit obcházení zákoníku práce a pravidel pro odměňování tím, že zaměstnanci byli vysíláni k uživateli na pracovní cesty. Odměňování bylo v takových případech realizováno též v cestovních náhradách (z nich se neodvádí pojistné, a tak lze práci agenturního zaměstnance na úkor příjmu slovenské Sociální pojišťovny pro uživatelského zaměstnavatele výrazně zlevnit).

### **Presumpce existence pracovního poměru u uživatelského zaměstnavatele**

Pokud dojde k porušení pravidel o maximálním počtu dočasných přidělení mezi týmy dočasně přidělovaným zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem, dochází pak podle nové slovenské úpravy k presumpci existence pracovního poměru.

Pokud je zaměstnanec dočasně přidělen v rozporu s pravidly o přidělování, pak zaniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo agenturou práce a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem. Uživatelský zaměstnavatel je povinen nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru vydat zaměstnanci písemné oznámení o jeho vzniku. Pracovní podmínky zaměstnance se přiměřeně řídí dohodou o dočasném přidělení nebo původní pracovní smlouvou.

### **Zákaz dalšího přidělení (přidělení „na druhou“)**

Kumulace dočasného přidělování práce se objevovala před novelizací pravidel agenturního zaměstnávání i na Slovensku. Kumulace není vítaným stavem. Jde o právními předpisy nepodporovanou situaci a chování, což spočívalo v postupném zapůjčování jednoho dočasně přiděleného zaměstnance agenturou práce k další agentuře, jež dotčeného dočasně přiděleného zaměstnance dočasně přidělovala dále uživatelskému zaměstnavateli, popř. znovu další agentuře. V současné době však výslovně platí, že uživatelský zaměstnavatel zaměstnance, který je k němu dočasně přidělen, sám dočasně přidělí k jinému uživatelskému zaměstnavateli nemůže.

### **Délka pracovního poměru dočasně přiděleného zaměstnance**

Slovenský zákonodárce se vymezil proti problémům souvisejícím s uzavíráním pracovních smluv mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem na neurčitou „dobu potřeby“. Pro zaměstnance jde o blíže neidentifikovatelné určení délky trvání pracovního poměru, což

minimalizuje jeho jistotu. Sjednání délky trvání pracovního poměru na dobu trvání potřeby dočasného přidělení u uživatele jednostranně zvýhodňuje pouze zaměstnavatele a uživatele, což není v souladu s podstatou existence pracovního práva a jeho ochranné funkce ve vztahu ke slabší smluvní straně, kterou je zaměstnanec.

V pravidlech pro sjednání pracovní smlouvy a založení pracovního poměru s dočasně přiděleným zaměstnancem proto musí být určena délka trvání tak, aby skončení pracovního poměru agenturního zaměstnance bylo vymezeno konkrétním datem. Dohoda s uživatelským zaměstnavatelem i dohoda o dočasném přidělení může však být nadále uzavřena na dobu potřeby uživatele (důsledkem této úpravy příznivé pro zaměstnance je skutečnost, že po skončení přidělení nadále trvá jeho pracovní poměr k agentuře práce).

S ohledem na zpřísnění pravidel pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s přiděleným zaměstnancem je zaměstnavateli umožněno v případě odpadnutí potřeby dočasného přidělení na straně uživatelského zaměstnavatele skončení pracovního poměru na dobu určitou i neurčitou výpovědí pro nadbytečnost. Pochopitelně zaměstnanci v takovém případě náleží veškerá plnění, která jsou při výpovědi pro nadbytečnost zákonem stanovena (např. odstupné).

Pracovní poměr dočasně přidělovaného agenturního zaměstnance nekončí a nezaniká ve chvíli, kdy jej již uživatel dále nevyužije. Dochází jen ke skončení dočasného přidělení. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem nemůže být navázána na trvání dočasného přidělení, ale musí být ohraničena konkrétním datem skončení pracovního poměru. Stane-li se zaměstnanec nadbytečným (agentura práce ani uživatel dočasně přiděleného zaměstnance více nikterak nevyužijí), může agentura práce

rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí pro nadbytečnost. Zaměstnanci náleží veškerá ochrana a plnění, kterou zákoník práce poskytuje a garantuje kmenovým zaměstnancům (například výpovědní doba, odstupné).

### **Kvantitativní a kvalitativní omezení**

K předcházení nekonečného kumulování (řetězení) pracovních poměrů opakovaně uzavíraných se zaměstnancem na dobu určitou, na jejichž základě se uskutečňuje dočasné přidělení, se nově postupuje tak, že dočasné přidělení je možné dohodnout se zaměstnancem nejdéle na 24 měsíců a v rámci těchto 24 měsíců lze pracovní poměr na dobu určitou pouze čtyřikrát opakovat, tj. v průběhu uvedené doby může mít dočasné přidělený zaměstnanec postupně uzavřených nejvýše 5 pracovních poměrů na dobu určitou (1 + 4). Smyslem této úpravy je zejména motivace k přechodu zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou.

Dočasné přidělení zaměstnance k těmto uživatelskému zaměstnavateli tak lze na Slovensku prodloužit nebo znovu dohodnout v rámci 24 měsíců nejvíce čtyřikrát; to platí i v případě dočasného přidělení zaměstnance jiným zaměstnavatelem nebo jinou agenturou práce k těmto uživatelskému zaměstnavateli.

Opětovně dohodnuté dočasné přidělení je podle nové slovenské právní úpravy takové přidělení, kterým má být zaměstnanec dočasně přidělen k těmto uživatelskému zaměstnavateli před uplynutím šesti měsíců po skončení předchozího dočasného přidělení, popř. před uplynutím 4 měsíců ve výjimečných případech, za které se považuje provádění prací, při kterých je třeba podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující osm měsíců v kalendářním roce, popř. sezónní práce.

### **Srovnatelné pracovní podmínky**

Stejně jako v České republice se i na Slovensku s ohledem na zásadu rovného zacházení na dočasně přidělené zaměstnance vztahují stejné pracovní podmínky jako na kmenové zaměstnance uživatelského zaměstnavatele. Pracovní podmínky včetně mzdových podmínek dočasně přidělených zaměstnanců proto musí být nejméně stejně příznivé jako u srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele.

Dočasně přidělení zaměstnanci rovněž mají právo na zabezpečení přístupu ke všem sociálním službám, které zaměstnavatel nabízí svým kmenovým zaměstnancům, dále mají stejný přístup ke vzdělávání i k právu na informace týkající se využívání dočasně přidělených zaměstnanců.

### **Spoluodpovědnost uživatelského zaměstnavatele**

Významný milník v boji s nelegálním či zastřeným agenturním zaměstnáváním a nedodržení povinností zajištění agenturnímu zaměstnanci srovnatelné pracovní podmínky (dodržení zásad rovnosti) Slovenský zákonodárce zakotvil do vytvořeného institutu sdílené odpovědnosti uživatele s agenturou práce. Zpřísnění podmínek agenturního zaměstnání novelou v roce 2015 zavedlo přenesení části odpovědnosti za dodržování pracovních podmínek i na uživatelského zaměstnavatele, především pokud jde o právo dočasně přiděleného zaměstnance na rovné zacházení a právo na spravedlivou odměnu. Důvodem jsou velmi negativní poznatky z praxe a potřeba zvýšit ochranu dočasně přidělených zaměstnanců, zejména pokud jde o nevyplacení, popř. velmi opožděné vyplacení mzdy či její části.

Pokud zaměstnavatel nebo agentura práce neposkytli dočasně přidělenému zaměstnanci mzdu nejméně stejně příznivou, jaká patří srovnatelnému zaměstnanci uživatelského zaměstnavatele, je uživatelský zaměstnavatel povinen do 15 dnů od výplatního termínu dohodnutého mezi zaměstnavatelem nebo agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem poskytnout mu tuto mzdu nebo rozdíl mezi mzdou srovnatelného zaměstnance uživatelského zaměstnavatele a mzdou, kterou mu poskytl zaměstnavatel nebo agentura práce.

Uživatelský zaměstnavatel je v této souvislosti povinen informovat zaměstnavatele nebo agenturu dočasného zaměstnávání o částce vyplacené mzdy a následně mu proti zaměstnavateli nebo agentuře vzniká regresní právo na úhradu škody, která mu doplacením mzdy dočasně přidělenému zaměstnanci vznikla.

### **Vysílání na pracovní cesty**

Vzhledem k předešlému rozsáhlému zneužívání institutu cestovních náhrad (z pohledu odměňování, kdy byly cestovní náhrady vyplácené často místo mzdy, nebo jako „doplatek“ k minimální mzdě, což vedlo k již zmíněným nezákonným úsporám na odvodech jak daňových, tak sociálně pojistných) může být nadále na pracovní cestu dočasně přidělený zaměstnanec vyslán pouze uživatelem, nikoliv zaměstnavatelem (agenturou dočasného zaměstnávání). Pro účely vyslání na pracovní cestu se uživatelský zaměstnavatel považuje za zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance.

Zvláštní podmínky vyslání zaměstnance na pracovní cestu, resp. na cestu k plnění úkolů pro zaměstnavatele mimo místo pravidelného pracoviště a dočasného přidělení, narovnávají negativní situaci, která byla spojena s ekonomickou výhodností (na základě právem

reprobovaného způsobu chování). Úprava tak má zamezit dosavadní poměrně časté praxi, kdy zaměstnanec, kterého najala agentura dočasného zaměstnávání pro konkrétní firmu, dostával jen minimální mzdu, z níž plynou státu daně a odvody a rozdíl mezi slíbenou mzdou a minimální mzdou mu byl vyplácen formou cestovních náhrad. Opticky sice tento zaměstnanec dostává stejnou částku jako kmenový zaměstnanec uvedené firmy, ale na důchod se mu započítává jen odvod z minimální mzdy. Méně dostává rovněž při pracovní neschopnosti, dovolené či podpoře v nezaměstnanosti.

Stávající slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání má pozitivní

ohlasy (z pohledu zástupců zaměstnanců a zaměstnanců samotných). Stejně tak kontrolní orgány vyjadřují uspokojení na zlepšení situace (došlo k úbytku masovému využívání – zneužívání agenturního zaměstnávání, neb se stalo méně flexibilním, méně nekontrolovatelným a méně ekonomicky výhodným).

Odborníci z praxe upozorňují, že některé další otázky je zapotřebí ještě legislativně dořešit, zejména otázku srovnatelných pracovních podmínek agenturního zaměstnance s kmenovými zaměstnanci uživatelského zaměstnavatele, který vykonává stejnou práci, popřípadě kolektivní ochrany práv agenturních zaměstnanců. Slovenský zákonodárce a aplikační praxe se při výkladu

srovnatelných pracovních podmínek inspirují českými zkušenostmi a metodickým pokynem generálního ředitele inspekce práce České republiky.

Přehled započitatelných pracovních podmínek (srovnatelných) s odkazem na slovenský zákoník práce lze pro porovnání spatřit níže. Tabulka obsahuje základní rozdělení pracovních podmínek s hodnocením (výklad podaný v odborné knize pod vedením prof. Olšovské) a určení, zda se pro účely srovnatelných podmínek použijí, či ne.

Tarifní mzda/základní složka mzdy	Ano
Výkonnostní složky	Ano
13. a 14. „plat“	Ano (při kvalifikaci podle kritérií)
Odměna/bonusy	Ano (při kvalifikaci podle kritérií)
Náhrada za pracovní pohotovost (§96 ZP)	Ne
Mzdové zvýhodnění za práci nadčas (§121 ZP)	Ano
Mzdové zvýhodnění za sviatok (§122 ZP)	Ano
Mzdové zvýhodnění za noční práci (§123 ZP)	Ano
Mzdové zvýhodnění za práci v sobotu a neděli	Ano
Mzdové zvýhodnění za směnnost	Ano
Jiné příplatky dojednané v kolektivní smlouvě	Ano
Plnění za docházku	Ne

Náhrada mzdy (v různých ustanoveních Zákoníku práce)	Ne
Odstupné (§76 ZP)	Ne
Odchodné (§76a ZP)	Ne
Náhrady, včetně nenárokových cestovních náhrad (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovních náhradách),	Ne (ale uživatelský zaměstnavatel může mať postavení zaměstnavatele)
Příspěvky ze sociálního fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálním fonde), §7 ods. 1	Ne
Zaměstnavatel v rámci realizace své sociální politiky poskytuje zaměstnancům z fondu příspěvek na	Ne
a) stravování zaměstnanců nad rozsah ustanovený zvláštními předpisy,	Ne
b) dopravu do zaměstnání a zpět,	Ne
c) účast na kulturních a sportovních akcích,	Ne
d) rekreace a služby, které zaměstnanec využívá na regeneraci pracovní síly,	Ne
e) zdravotní péči,	Ne
f) sociální výpomoc a peněžní půjčky,	Ne
g) doplňkové důchodkové spoření kromě příspěvku na doplňkové důchodkové spoření, který je zaměstnavatel povinný platit podle zvláštního předpisu,7)	Ne
h) další realizaci podnikové sociální politiky v oblasti péče o zaměstnance.	Ne
Příspěvky na doplňkové důchodkové spoření (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplňkovém důchodkovém spoření)	Ne
Příspěvky na životné pojištění zaměstnance	Ne
Náhrada příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (zákon č. 462/2003 Z. z. o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance)	Ne

Garance a poskytování srovnatelných pracovních podmínek patří k základním atributům a právům dočasně přiděleného zaměstnance, a to bez ohledu na místo a uživatele, ke kterému je agenturní zaměstnanec přidělen.

Zásadní význam pro dodržování režimu srovnatelného zaměstnance, předcházení diskriminace a nerovného zacházení a v slovenské úpravě hraje pravidlo, podle kterého (v souladu s mezinárodními přístupy) za situace, že dočasně přidělený agenturní zaměstnanec nedosahuje srovnatelných pracovních podmínek (předně ohodnocení) a nemá tak srovnatelnou mzdu s kmenovým zaměstnancem, je mu agentura povinna rozdíl v příjmem do 15 dní uhradit. Podstatný regulační prvek do celé situace vnáší další pravidlo, podle kterého dochází zatažení do garance rovných pracovních podmínek i uživatele. V případě, že agenturní zaměstnanec je na svých právech poškozen, a v případě, že agentura práce svoji povinnosti k náhradě nesplní, přechází povinnost dorovnání na uživatele (ten má následně vůči zaměstnavateli regresivní nárok na náhradu vynaložených nákladů). Sdílenou odpovědností a zatažením uživatele do povinností garance srovnatelných podmínek citelnou měrou slovenský zákonodárce zakročil proti tendencím sociálního dumpingu.

Neméně zásadní dopady mají zvláštní pravidla, která se týkají řetězení pracovních poměrů na dobu určitou v návaznosti na opakovaná dočasná přidělení agenturního zaměstnance k jednomu uživateli k výkonu sjednané práce. Zákoník práce určuje maximální možnou délku dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli

na dobu 24 měsíců s tím, že se limituje i možnost počtu opakovaného přidělení agenturního zaměstnance. Dočasné přidělení zaměstnance k těmto uživatelskému zaměstnavateli lze prodloužit nebo opětovně dohodnout v rámci 24 měsíců nejvíce čtyřikrát; to platí i v případě dočasného přidělení zaměstnance jiným zaměstnavatelem nebo jinou agenturou práce k těmto uživatelskému zaměstnavateli. Opětovně dohodnuto dočasné přidělení je přidělení, kterým má být zaměstnanec dočasně přidělen k těmto uživatelskému zaměstnavateli před uplynutím šesti měsíců po skončení předchozího dočasného přidělení, a jde-li o dočasné přidělení z důvodu uvedeného v § 48 odst. 4 písm. b) (provádění prací, při kterých je třeba podstatně zvýšit počet zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující osm měsíců v kalendářním roce) nebo c) (provádění prací, které jsou závislé na střídání ročních období, každý rok se opakují a nepřesahují osm měsíců v kalendářním roce (sezónní práce)), před uplynutím čtyř měsíců po skončení předchozího dočasného přidělení. Omezení se neuplatní v případě, kdy se má jednat o časové ohraničení založené na základě zastupování zaměstnance během mateřské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo odborové funkce.

Slovenský zákoník práce v zájmu potírání účelového agenturního zaměstnávání omezuje délku dočasného přidělení i počet opakování dočasného přidělení. Podobně, jako v případě

pracovní doby nezletilých zaměstnanců, i zde zákoník práce neuvažuje pouze o vztahu konkrétního agenturního zaměstnance a agentury, resp. uživatele, ale šířeji. Pravidlo se vztahuje na přidělování nejen jednou agenturou, ale i více agenturami (byl-li by agenturní zaměstnanec dočasně přidělován různými agenturami).

Význam poměrně zásadního pravidla by klesl, pokud by porušení povinností uživatele a agentury práce nebylo sankcionováno citelným způsobem. Na rozdíl o českého přístupu, kde se porušení povinností spojují běžně jen s případnými finančními sankcemi ze strany inspektorátu práce (další dopady např. financování, fondy a podpůrné programy necháváme stranou), přichází slovenská úprava s tvrdším řešením a postihem.

Je-li zaměstnanec dočasně přidělen v rozporu s uvedenými pravidly (např. pošesté za sebou), zaniká pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo agenturou práce a vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem.

Uživatelský zaměstnavatel je povinen nejpozději do pěti pracovních dnů ode dne vzniku pracovního poměru podle první věty vydat zaměstnanci písemné oznámení o jeho vzniku; pracovní podmínky zaměstnance se přiměřeně řídí dohodou o dočasném přidělení nebo pracovní smlouvou.





# INSPIRACE A NÁVRHY DE LEGE FERENDA

# Č

eská úprava agenturního zaměstnávání se zdá být poměrně komplexní. Na druhou stranu, při hlubším zkoumání podmínek a praktických dopadů, lze dospět k závěru, že se otevírá řada možných mezer a nedokonalostí, které by bylo možné z pohledu zaměstnanců a jejich oprávněných zájmů vyplnit v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva.

Při řešení otázky, ve kterých částech se jeví úprava a realita agenturního zaměstnávání nedostatečnou, je nutné nejdříve ony slabé stránky specifikovat. Lze vycházet např. ze zjištění a kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce (roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019), stejně jako

z vlastní zaměstnanecké a odborářské praxe. Z šetření inspektorátu práce lze dovodit, že k porušováním zákona na úseku agenturního zaměstnávání stále dochází. V roce 2019 bylo v oblasti agenturního zaměstnávání ukončeno celkem 469 kontrol. Z tohoto počtu bylo 175 kontrol s porušením (37 %) a 294 bez porušení (63 %), k porušení zákona došlo celkem v 410 případech. Z níže uvedeného přehledu jsou patrné oblasti, v nichž nejčastěji k porušení docházelo, a kam může být směřována kontrolní aktivita nejen inspektorátu práce, ale předně i odborových organizací.

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
§ 309 odst. 5 ZP	Agentura práce nezabezpečila, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.	85
§ 308 odst. 1 písm. f) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci, jako dočasně přidělený zaměstnanec.	58
§ 309 odst. 2 písm. f) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance nebo nebyla úplná.	52
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatele neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, státní občanství, místo narození.	25
§ 308 odst. 1 písm. h) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala číslo a datum rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.	25
§ 309 odst. 2 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval podmínky jednostranného prohlášení o ukončení dočasného přidělení před uplynutím jeho doby.	16
§ 308 odst. 2 ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance nebyla uzavřena písemně.	15
§ 309 odst. 2 písm. d) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji.	13
§ 60 odst. 10 ZoZ	Agentura práce neuzavřela pracovní poměr se svým odpovědným zástupcem v rozsahu alespoň 20 hodin týdně.	12
§ 308 odst. 1 písm. e) ZP	Agentura práce přidělila zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který neobsahoval den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele.	12

Kontroly inspektorátu práce se zabývají pracovními podmínkami u legálního výkonu agenturního zaměstnání. Stranou nezůstávají ale ani podněty k nelegálnímu – zastřenému agenturnímu zaměstnávání, často v návaznosti na nelegální zaměstnávání cizinců. Oblastní inspektoráty i na podnět samotných zaměstnanců či zástupců zaměstnanců mohou provádět cílené kontroly. Např. v prosinci 2020 byla realizováno šetření Brně (velkosklad), došlo ke kontrole dohromady 80 cizinců, kteří pracovali pro 6 různých zaměstnavatelů. Celkem 52 cizinců bylo zajištěno cizineckou policií, protože neměli povolení k pobytu za účelem výkonu práce ani zaměstnanec-kou kartu nebo povolení k zaměstnání. Kromě umožnění nelegálního zaměstnávání cizincům jsou někteří zaměstnavatelé důvodně podezřelí ze zastřenému zprostředkování zaměstnání. Za pře-stupek umožnění nelegálního zaměstnávání i za pře-stupek zastřenému zprostředkování zaměstnání je možno právnícké osobě uložit pokutu od 50 tisíc až do výše 10 miliónů korun.

Nejčastější porušení právních předpisů souvisí s nezajištěním srovnatelných pracovních podmínek. Z pohledu právní úpravy se zdá být situace obtížně řešitelná. Zákonný rámec existuje. Není však dodržován. Nejde tak přímo o mezeru v právní úpravě, ale spíše o nedostatek v právní poslušnosti.

Mezery, kterými se podmínka agenturního zaměstnávání v České republice vyznačují, lze řešit jak po právní stránce, tak v rámci spoluúčasti zástupců zaměstnanců a plného využití jejich participativních práv. Např. v souvislosti

s otázkou zajištění důstojných a rovných pracovních podmínek i agenturních zaměstnanců mohou, a musí, hrát významnou roli právě sociální partneři a předně zástupci zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze upravit řadu podmínek, např. oprávnění odborové organizace ke kontrole agenturního zaměstnávání; vyhrazení si souhlasu se zavedením agenturního zaměstnávání; zakotvení zvláštní participativních práv či např. zajistit si účast při sjednávání dohody s agenturou práce o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou, popř. alespoň v návaznosti na specifikaci obsahu dohody (v bodě povinného uvádění srovnatelných pracovních podmínek). Stejně tak se mohou odborové organizace účastnit i vystavování samotných písemných pokynů k dočasnému přidělení zaměstnance (ten rovněž obsahuje informaci o srovnatelných pracovních podmínkách).

V kontextu srovnatelných pracovních podmínek a možných legislativních inovací (ty se však mohou projevit i tlakem zástupce zaměstnanců v sociálním dialogu, když prostřednictvím kolektivní smlouvy zaměstnavatele zaváže k poskytování širšího okruhu informací, než které požaduje právní předpis) lze uvažovat o určité specifikaci výčtu kategorie srovnatelných pracovních podmínek.

Zákoník práce ani další právní předpisy nemohou podchytit veškeré myslitelné modalitativní lidského chování. Současně není možné ani nastavit automatickou vykonatelnost případných sankcí. Vždy se očekává určitá míra součinnosti (ať již orgánu veřejnoprávní kontroly, tak zástupců zaměstnanců, popř. samotných

agenturních zaměstnanců).

Nedostatky spočívající v obcházení srovnatelných pracovních podmínek představují současně i výzvu pro zkvalitnění právního prostředí. V návaznosti na německou a slovenskou úpravu lze pro futuro dovodit (pokusit se o ně) postupy, které by nenechávaly odpovědnost pouze na agentuře práce, ale přenášely by ji i na uživatele. Zmíněnému kroku nic nebrání, ani v českém prostředí. Důležité však je podotknout, že ponechávání řešení pouze a jen do rukou zákonodárce nemusí být efektivní.

Odborové organizace mohou v rámci sociálního dialogu zasahovat do realizace agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele. Zákoník práce přímo stanoví, že omezení agenturního zaměstnávání leží v dispozici odborové organizace. Fakticky se nemusí jednat o výslovný zákaz agenturního zaměstnávání, který bude sjednán v kolektivní smlouvě, popř. v kolektivní smlouvě bude sjednáno a zakotveno spolurozhodování odborové organizace v případě agenturního zaměstnávání, ale kolektivní smlouva může obsahovat ujednání, která následně v praxi zákonné znění doplní a částečně inovuje a nahradí.

Smluvní ujednání mohou být inspirována zmíněnou vyšší myšlenkou spoludopovědnosti agentury práce i uživatele pro nedodržování režimu srovnatelných pracovních podmínek. V kolektivní smlouvě lze explicitně zakotvit závazek zaměstnavatele (uživatele/agentury – podle toho, kde odborová organizace působí) k sjednání dohody o dočasném přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli jen tehdy, pokud obsahem

dohody bude právě i závazek spoluodpovědnosti za srovnatelné pracovní podmínky pro obě smluvní strany.

Kromě problematiky srovnatelných pracovních podmínek se optikou českého prostředí agenturního zaměstnávání jeví diskusí základní povinnost agentury a práce a uživatele k smysluplnému a účelnému (ne účelovému) agenturnímu zaměstnání a přidělení.

Agentura práce a uživatel musí rovněž dohlížet nad případným souběhem a multiplikací dočasného přidělení jednoho zaměstnance k jednomu uživateli.

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

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

Právní povinnost dohlížení nad případným souběhem má zabránit obcházení zákona a využívání prekarity a flexibility agenturního zaměstnávání nad zákonem předvídanou míru (a účel). Situace, kdy by u jednoho uživatele vykonávala práci fyzická osoba – agenturní zaměstnanec na základě více přidělení (ať už jednou, nebo více agenturami práce), není ze zákona žádaná. V praxi by mohlo dojít ke kumulaci více přidělení, což z pohledu samotného výkonu práce komplikaci nepředstavuje, ale současně při sjednání rozsahu odměny, která nepřekračuje hranici povinné účasti na sociálním

pojištění (v roce 2021 se jedná o částku 3 500 Kč/měsíc rozhodného příjmu zaměstnance). Při kumulaci, kdy agenturní zaměstnanec vykonává pro uživatele práci na základě více dočasných přidělení, popř. v kombinaci např. se závazkem založeným přímo dohodou o pracovní činnosti mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem (tj. fakticky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) odpadá ochrana zaměstnance jak z právního, tak sociálního hlediska. Zmíněný přístup proto zákoník práce zakazuje.

Slovenský právní řád nabízí řešení nestandardních situací spojených se zastřeným agenturním zaměstnáváním. Jak plyne z kontrolní činnosti inspektorátu práce setkávajíc se orgány inspekce práce opakovaně s tím, že na pracovišti odhalí právní vztahy nápadně se podobající agenturnímu zaměstnávání, které je však zaměstnavatelem prezentováno jako obchodněprávní vztah mezi dvěma zaměstnavateli. „Např. na pracovišti, které standardně patří jednomu zaměstnavateli, je část pracovní plochy pronajata druhému zaměstnavateli s jeho vlastními zaměstnanci, a tento druhý zaměstnavatel na základě např. smlouvy o dílo vyrábí a dodává zboží pro prvního zaměstnavatele. Na pracovišti jsou tak nalezeni 2 zaměstnavatelé, jejich zaměstnanci mnohdy vykonávají stejnou práci (někdy i vedle sebe), ovšem každý zaměstnavatel přiděluje práci a rozhoduje „jen“ za své zaměstnance. K faktickému přidělení zaměstnanců podle ustanovení §308 zákoníku práce tak vlastně nedojde. Prokazování pseudoagenturního zaměstnávání je pro orgány inspekce práce poměrně

složitou činností, při které musí vyhodnotit, zda jde o běžný obchodní vztah nebo vztah založený na agenturní m zaměstnávání. Dokazování se provádí zjištěním, zda dodavatel zakázky má pronajaté prostory k realizaci zakázky, zda pracuje na svých nebo pronajatých strojích, kdo řídí zaměstnance, kdo přiděluje zaměstnancům práci, kdo ji přebírá, kdo jim rozvrhuje pracovní dobu, atd..

Jedná se o stále živou agendu. Zvláštní postup slovenského zákonodárce může být uchopitelnou inspirací pro jednání českého zákonodárce. Presumpce pracovního poměr má citelnější psychologický i potenciální ekonomický dopad na uživatele, který pak bude zastřeným formám agenturního zaměstnávání předcházet. Orgánům inspekce práce se na základě zkušeností z těchto kontrol daří některé případy pseudoagenturního zaměstnávání prokázat tak, že kontrola skončila uložením pokuty“ (jak uvádí např. Olšovská).

V návaznosti na zastřené agenturní zaměstnávání a snahu uživatele a agentury minimalizovat náklady účasti na sociálním pojištění zaměstnanců lze inspiraci hledat v postizích, které se uplatňují jak na Slovensku, tak Německu. Inspirativní může být postup zákonodárce v případě, kdy agentura práce (zaměstnavatel) neplní některé ze zákonných povinností. Dochází-li např. k zprostředkovatelské činnosti a zastřenému agenturnímu zaměstnávání, resp. poskytování zaměstnanců bez povolení (zaměstnavatel nedostává svým povinnostem např. v podobě úhrada odměny za práci vůči poskytnutému

zaměstnanci), přechází plnění povinností na uživatele včetně odvodových povinností za nerealizované odvody na sociální pojištění (např. vůči nemocenské pojišťovně) a za neodvedenou daň.

Pokud zaměstnavatel nemá od příslušného úřadu povolení k přenechávání zaměstnanců, hledí se na vztah mezi uživatelem a přenechaným zaměstnancem jako na standardní pracovní poměr mezi uživatelem a vyslaným zaměstnancem. Uživatel je v takovém případě odpovědný za plnění veškerých pracovních povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci a přidělený zaměstnanec získává postavení kmenového zaměstnance uživatele.

V důsledku právní fikce vzniku pracovního poměru se presumuje trvání pracovního poměru na dobu neurčitou (na dobu určitou jen pokud v původní smlouvě mezi poskytovatelem a zaměstnancem byla doba určitá sjednána) a vzniká dnem, který byl v původní smlouvě určen jako den zahájení výkonu činnosti. Dojde-li k neúčinnosti smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v průběhu výkonu činnosti, váže se vznik pracovního poměru k uživateli k dotčenému dni.

Přenechaný zaměstnanec má právo na stejné pracovní podmínky jako kmenový zaměstnanec uživatele.

Prostor pro inspiraci v německém či slovenském právním prostředí se nabízí a otevírá právě s ohledem na nedodržení zákonných povinností předcházení souběhu. Český právní řád neobsahuje v praxi a v případě rozporu s uvedenými pravidly dostatečně razantní sankce. Umožňuje inspekci práce sice v případě zjištěného pochybení uložit pokutu až ve výši

1 000 000 Kč. Jedná se však o maximální možnou výměru, ke které inspekce práce běžně nepřistupuje, a pak uložení pokuty nemá reálný dopad na postavení zaměstnance. Na rozdíl od zahraničních přístupů nedisponuje český právní řád dostatečnými sankcemi.

Inspirovat se český zákonodárce může především v návaznosti na řešení multiplikace dočasného přidělení, resp. sankcionování takového postupu. Stejně tak je inspirace hodná i slovenská a německá úprava, která zaměstnanci garantuje právo na srovnatelné podmínky vymahatelné i v podobě plnění ze strany uživatele v situaci, kdy zaměstnavatele (agentura práce) zaměstnanci nevyplácí srovnatelnou mzdu apod.

Český zákoník práce preferuje uzavírání pracovního poměrů na dobu neurčitou. Současně lze dovodit preference sjednávání pracovního poměru přímo se zaměstnavatelem – osobou, u které dochází pod jejím organizačním vedením k výkonu práce. Agenturní zaměstnávání se zde odlišuje. Zcela v souladu s nosnou myšlenkou agenturního zaměstnávání i pracovního práva a jeho ochranné funkce bude zavádění presumpce trvání pracovního poměru na dobu neurčitou k uživateli v případě, kdy dojde k porušení maximálních limitů dočasného přidělení. Zavedení sdílené odpovědnosti, stejně jako presumpce pracovního poměru, pomohou narovnat český trh práce a agenturní zaměstnávání.

Zajímavost, a vlastně určitá specifická (ne však ve prospěch zaměstnance) české právní úpravy v kontextu slovenské a německé (rakouské), spočívá v rozdílném náhledu na sjednávání délky trvání pracovního poměru

agenturního zaměstnance k agentuře práce. V praxi se často zaměřuje trvání dočasného přidělení zaměstnance s trváním pracovního poměru. Český zákoník práce připouští, aby bylo trvání pracovního poměru sjednáno na dobu trvání dočasného přidělení. Přestože lze pravidlu rozumět (uvědomíme-li si, že by jak dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem, tak písemný pokyn o dočasném přidělení, měli obsahovat délku trvání dočasného přidělení a podmínky, za kterých je možné dočasné přidělení ukončit – ty se však primárně týkají vztahu agenturního zaměstnance a agentury), mělo by být v praxi trvání pracovního poměru zaměstnance předvídatelné. Leč, není tomu tak. Česká právní úprava prakticky připouští, aby došlo ke skončení trvání pracovního poměru i ukončením dočasného přidělení – zrušením dohody mezi agenturou a uživatelem – i před předpokládaným termínem.

Po vzoru zahraniční právní úpravy lze jako ideální přístup (z pohledu ochranné funkce pracovního práva a postavení zaměstnance) jednoznačně volit pravidlo, podle kterého musí být trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednáno tak, že smluvní strany ve smlouvě určí konkrétní den, ke kterému pracovní poměr na dobu určitou zaniká. Současně je třeba ponechat agentuře zaměstnavateli možnost k vyvázání se s nefunkčním a zbytečným pracovním poměrem s agenturním zaměstnancem tehdy, bude-li v důsledku ukončení dočasného přidělení nadbytečný (lze využít výpověď pro nadbytečnost se všemi atributy, podmínkami a nároky zaměstnance).



# ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

## A

agenturní zaměstnání nachází na trhu práce svoje uplatnění. Bude tomu tak i nadále. Český právní řád upravuje podmínky realizace agenturního zaměstnávání poměrně podrobně a komplexně. Neznamená to však, že by se neobjevovaly právní mezery a hluchá místa.

Agenturní zaměstnanci mají garantováno právo na důstojnou práci a srovnatelné pracovní podmínky jako kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele.

Na faktickém vytváření slušných a důstojných pracovních podmínek agenturních zaměstnanců se mohou podíle agenturní zaměstnanci sami,

popř. ideálně prostřednictvím sociálního dialogu a zástupci zaměstnanců.

V kontextu srovnání se zahraničními úpravami (předně na Slovensku) lze pro národní českou úpravu vysledovat několik inovativních a inspirativních opatření. Možné návrhy novelizace právních předpisů se mohou zrcadlit i v každodenní práci odborových organizací, které nemusí čekat na provádění podnětů v právních předpisech, ale mohou celou řadu prvků zavádět prostřednictvím kolektivních smluv a úpravy pracovních podmínek.



# ZDROJE, LITERATURA A ODKAZY

CIVÍNOVÁ, Denisa; SCHEU, Lenka; VANČUROVÁ, Kateřina. Vybrané aspekty agenturního zaměstnávání v Rakousku a na Slovensku v porovnání se srovnatelnými instituty českého právního řádu. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2019, roč. 12, č. 2. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/vybrane-aspekty-agenturnihozamestnavani-v-rakousku-na-slovensku-v-porovnani-se-srovnatelnymi>. ISSN 1803-3687.

DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z: <https://kramerius-vs.nkp.cz/view/uuid:6d667590-8132-11e9-823d-005056827e52?page=uuid:ddd34026-e1a-7-4be9-8f5a-a544a4f9b4df>

European Commission: Report: Expert Group, Transposition of Directive 2008/104/EC on temporary agency work. August 2011, s. 40 a 41. Dostupné na internetu: [<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6998&langId=en>].

GUTMANN, Joachim; KILIAN, Sven. Zeitarbeit: Fakten, Trends und Visionen. 3. Aufl. Freiburg: Haufe, 2013. ISBN 9783648038833.

HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. 30 s. ISBN 978-80-86809-75-5.

HORECKÝ, Jan. BOZP - Tvrdé jádro pracovního práva. In Jaroslav Stránský; Roman Zapletal; Teraze Antlová; Michal Blažek. Pracovní právo 2018 náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění. Brno: Mararykova Univerzita, 2019. s. 66-77. ISBN 978-80-210-9238-9.

HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. 128 s. Právo. ISBN 978-80-7598-255-1.

HORECKÝ, Jan. Kolektivní vyjednávání z pohledu zaměstnávání cizinců. 1. vyd. Praha: SONDY, s.r.o., 2019. 40 s. ISBN 978-80-86809-76-2.

Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce, s. 4. Dostupné na internetu: [[http://www.ospzv-aso.cz/addons/112%20RHSD/Cinnost-agentur-prace\\_-agenturni-zamestnavani.pdf](http://www.ospzv-aso.cz/addons/112%20RHSD/Cinnost-agentur-prace_-agenturni-zamestnavani.pdf)]

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 o zásadách hodnocení srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele

Nařízení vlády ze dne 5. března 2009 ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

OLŠOVSKÁ, Andrea, Jozef TOMAN, Marek ŠVEC, Simona SCHUSZTEKOVÁ a Martin BULLA. Agentúrne zamestnávanie. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-8168-288-9

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

SUIP. Kontrolní akce v Brně odhalila pět desítek nelegálně zaměstnaných cizinců. Tisková zpráva. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/kontrolni-akce-v-brne-odhalila-pet-desitek-nelegalne-zamestnanych-cizincu/>

SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2019. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff57ab-22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff57ab-22e75b0e506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Usnesení vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019, o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku

VÚBP. Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce. 2020. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/agenturni-zamestnavani-cze.pdf>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů





Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS  
„§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi,  
potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního  
rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.