

## Analýza právního postavení agenturního zaměstnávání v kontextu srovnatelných podmínek s kmenovým zaměstnancem

Právní analýza

### Resumé

Srovnatelné pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance jsou právně garantovány v právním řádu i nadnárodních pramenech.

*De lege ferenda* lze postavení dočasně přiděleného zaměstnance a srovnatelné podmínky podpořit instituty

- presumpce pracovního poměru
- zdůraznění sankcí
- podpora sociálního

## Obsah

Agenturní zaměstnávání a srovnatelné pracovní podmínky.....	3
Význam a rozsah agenturního zaměstnávání.....	6
Právní rámec agenturního zaměstnávání.....	13
Národní úprava .....	14
Mezinárodní prameny.....	15
Agenturní zaměstnávání – mezinárodní srovnání a přístupy .....	18
Německo.....	20
Definice a určení agenturního zaměstnávání ve smlouvě .....	26
Participace zástupců zaměstnanců – informační povinnost uživatele .....	27
Důsledky porušení informační povinnosti .....	31
Důsledky porušení participativních povinností.....	31
Omezení maximální doby přidělení .....	32
Srovnatelné pracovní podmínky a stejné zacházení.....	34
Shrnutí a srovnání .....	39
Rakousko.....	40
Shrnutí a srovnání .....	45
Slovensko.....	45
Presumpce dočasného přidělení.....	47
Presumpce existence pracovního poměru u uživatelského zaměstnavatele.....	48
Srovnatelné pracovní podmínky .....	50
Shrnutí a srovnání .....	55
Souhrnný přehled .....	56
Postavení agenturních zaměstnanců .....	59
Srovnatelné pracovní podmínky.....	63
Srovnatelné podmínky na úseku BOZP .....	65
Srovnatelný zaměstnanec .....	67
Srovnatelné podmínky agenturního zaměstnance na DPČ .....	73
Agenturní zaměstnanci a kolektivní vyjednávání .....	75
Závěry a doporučení k postavení agenturních zaměstnanců v kontextu srovnatelných pracovních podmínek.....	78
Informovanost o postavení agenturního zaměstnance .....	79
Participace zástupců zaměstnanců a podpora sociálního dialogu .....	81
Presumpce pracovního poměru a trvání pracovního poměru .....	81

Závěr .....	83
Literatura .....	84
Přílohy.....	87
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání .....	87

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.

## Agenturní zaměstnávání a srovnatelné pracovní podmínky

Trh práce je trhem rozmanitým. Vystupuje na něm celá řada subjektů, jejichž spojovacím prvkem je výkon závislé práce. Kromě běžných individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však při výkonu závislé práce zvláštní třetí subjekt. Jedná se o zaměstnavatele, k jejichž hlavním aktivitám patří zaměstnávání zaměstnanců za účelem jejich dočasného přidělení k práci u uživatele. Jde o tzv. agentury práce.<sup>1</sup>

Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělování zaměstnanců slouží k pokrytí potřeb podnikatelů, které se týkají zajištění pracovní síly. Rozsah agenturního zaměstnávání v obecném měřítku není omezen. Zaměstnavatelé se mohou na agentury obracet s poměrně různorodými požadavky a potřebami, přesto lze vysledovat oblasti, v nichž agenturní zaměstnávání nachází svého využití více, a jinde méně. Agenturní zaměstnávání bývá řazeno k flexibilním a prekérním formám výkonu závislé práce.

Ústředními subjekty agenturního zaměstnávání jsou uživatel, agentura práce a k práci u uživatele dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce.

Agenturní zaměstnávání představuje nedílnou součást českého trhu práce. Přestože v případě dočasného přidělování zaměstnanců se jedná o necelé 2% činností na trhu práce, musí být agenturní zaměstnávání uvažováno jako jeden z nástrojů boje s dopady pandemie koronaviru COVID-19.

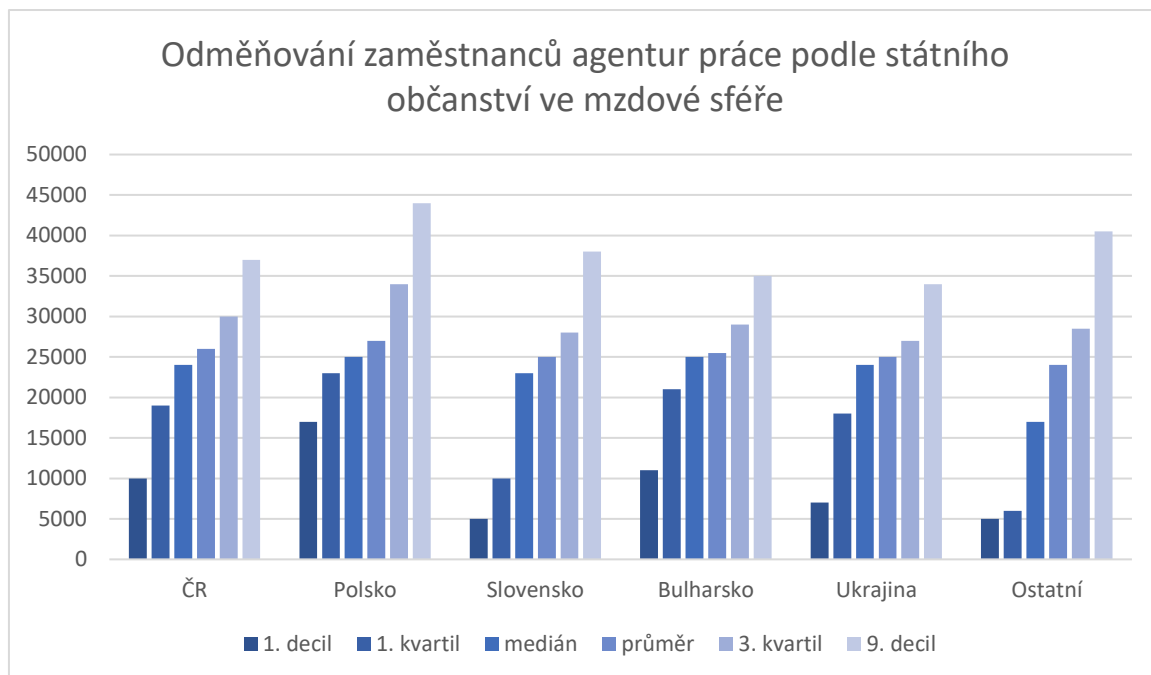
Agentury práce nejsou omezeny ve výběru potenciálních zaměstnanců, kteří mají být následně dočasně přidělení k práci v návaznosti na požadavky uživatele. Lze se však setkat s oblastmi, resp. kategoriemi zaměstnanců, u kterých je dočasné přidělování limitováno (např. okruh činností, na které nemůže agentura práce zajišťovat dočasné přidělování v případě zaměstnávání cizinců; v Německu např. omezení v oblasti), stejně jako omezení (nepřípustnost) zaměstnávání zaměstnanců zaměstnaných na základě dohody o provedení práce. Limitace specifickým okruhem zaměstnanců, resp. zaměstnanci se specifickými atributy, jako zdravotní stav a zdravotní postižení, věk u mladistvých zaměstnanců, rodinné poměry či pohlaví (těhotné ženy, rodiče či osoby pečující o osoby závislé na péči)<sup>2</sup> nejsou limity zákonné, ale pouze limity spojené s faktickými potřebami agentury práce a uživatele.

Srovnatelné podmínky náleží všem zaměstnancům stejně, bez ohledu na jejich rasu, národnost či pohlaví. V relaci trhu práce však lze vysledovat hodnoty odpovídající průměrným výdělkům zaměstnanců s ohledem na občanství, což samo sebou nemusí předznamenávat odlišné zacházení.

---

<sup>1</sup> Blíže viz např. HORECKÝ, Jan. Desatero agenturního zaměstnance - základní nároky a práva. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. s. 14.

<sup>2</sup> Vymezení kategorií zvláštních skupin zaměstnanců možno dohledat v ustanovení zákoníku práce § 237 a násl.



Zdroj: ISPV (MPSV)

Agenturní zaměstnávání představuje zvláštní trojstranný vztah, kde vystupují zaměstnavatel (agentura práce, pro kterou ale zaměstnanec přímo nepracuje), uživatel (v jehož podniku dočasně přidělený zaměstnanec pracuje, a samotných zaměstnanec (agentury práce) dočasně přidělený na základě svého souhlasu s přidělením k výkonu práce pro a u uživatele.

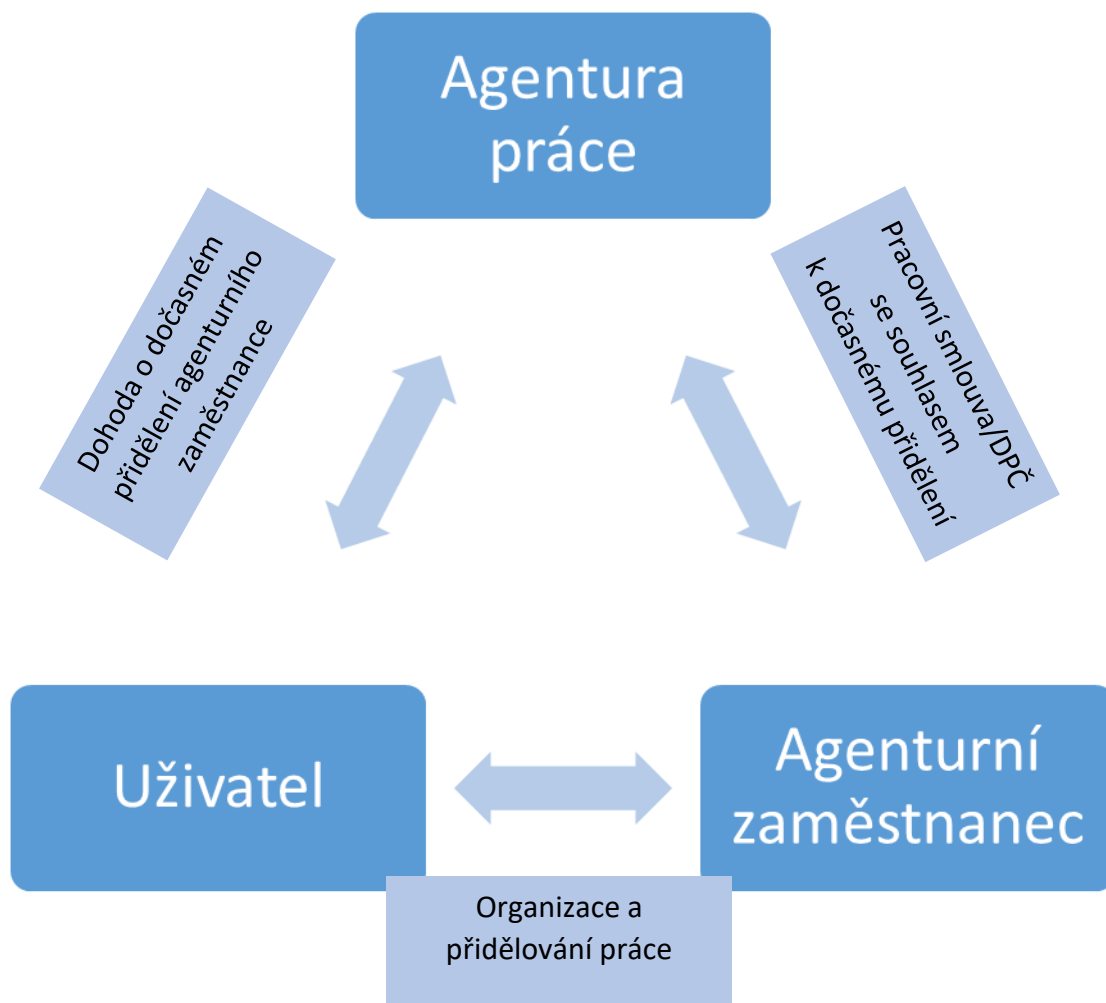
Zaměstnanec agentury práce nevykonává práci přímo pro agenturu, ale pro uživatele a v místech podniku či zájmu uživatele. Část dispoziční pravomoci<sup>3</sup> proto nese i uživatel sám (např. v souvislosti s BOZP či samotným organizováním práce).

Z pohledu dalšího textu a jako předmět studie je provedení právní analýzy postavení agenturního zaměstnance v kontextu agenturního zaměstnávání, srovnatelného zaměstnance a práva na spravedlivé odměňování a důstojné pracovní podmínky.

Hlavní přínos studie spočívá v analyzování stávajících podmínek *de lege lata* a provázání se zahraniční právní úpravou, když jako meritorní komparátor bude vnímán přístup německého, rakouského a slovenského zákonodárce.

Závěrečná část (shrnutí a inspirace) pak předkládají možné návrhy postupu *de lege ferenda*, aby bylo práva na srovnatelné pracovní podmínky a tím i právo na důstojnou a slušnou práci naplněno.

<sup>3</sup> K vymezení pojmu např. viz HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwer, 2018. s. 5.



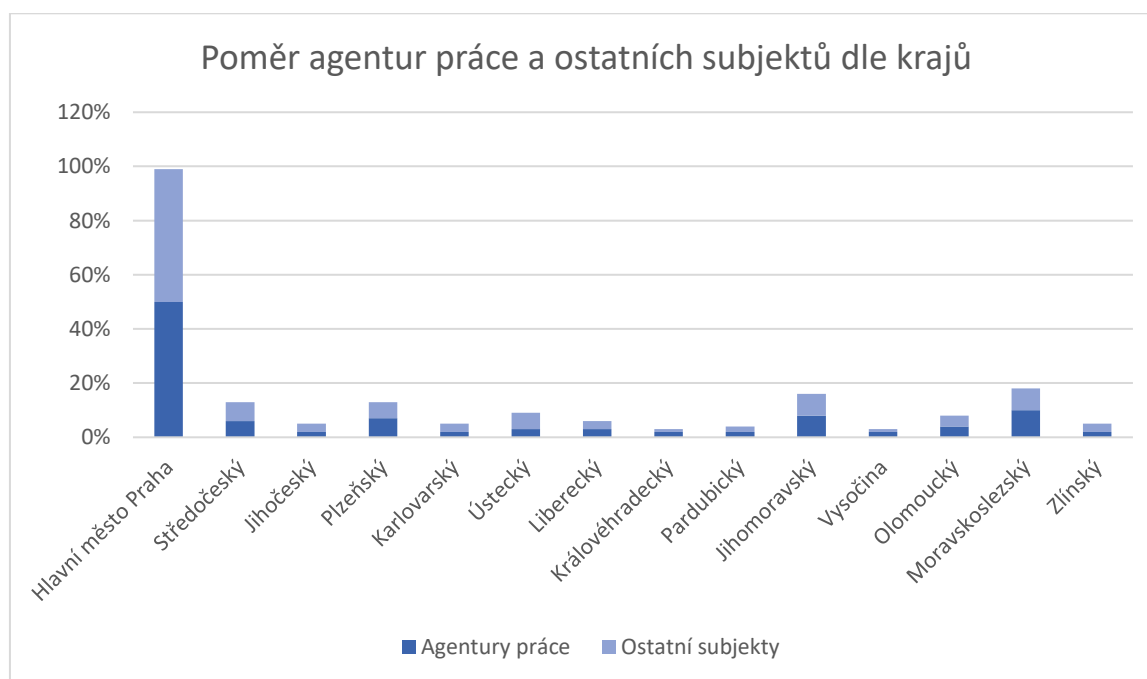
Potřeby uživatele, se kterým má agentura práce sjednaný obchodněprávní vztah o zajištění dočasného přidělení, mají spočívat právě v saturaci potřeby po zaměstnancích s účelem obsazení pracovních pozic. V praxi proto není možné dočasným přidělením nahrazovat např. podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti tak, že by uživatelé vykazovali agenturní zaměstnance se zdravotním postižením za svoje kmenové zaměstnance, kteří se započítávají do rozsahu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Obdobně, z pohledu agentury práce a jejich zaměstnanců, zdravotní postižení může být vnímáno jako diskriminační důvod, pokud by se agentura zaměstnávání zdravotně postižených osob vyhýbala. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce zprostředkovávající práci, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.<sup>4</sup> Ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nemůže mít povahu speciálního ustanovení ve vztahu k § 81 odst. 1 téhož zákona, jelikož každé z ustanovení upravuje různé právní vztahy. Pokud tedy § 66 *in fine* neumožňoval agentuře práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele též zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, znamená to, že tato agentura práce v pozici zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru byla povinna zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob

<sup>4</sup> Ust. § 81 zákona o zaměstnanosti

na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tuto povinnost agentura práce mohla plnit vzájemnou kombinací všech tří forem plnění stanovených v § 81 tohoto zákona.<sup>5</sup> Nutno podotknout, že dle stávající úpravy ust. § 66 zákona o zaměstnanosti zákaz dočasného přidělení osob se zdravotním postižením již neplatí. Je proto nutné započítávat je do rozsahu zaměstnanců relevantních pro plnění povinného podílu.

### Význam a rozsah agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání ve všech jeho formách (jak bylo uvedeno výše), patří v České republice stále k vyhledávaným ekonomickým aktivitám. Rozsah agenturního zaměstnávání je patrný i z počtu agentur práce, které jsou vedeny v evidenci Úřadu práce a které mají k poskytování agenturních služeb povolení. V rámci celého českého trhu práce se pohybuje více jak dva tisíce osob s přiznaným oprávněním k agenturnímu zaměstnávání, přičemž více jak tisíc agentur má oprávnění k realizaci agenturního zaměstnávání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel").

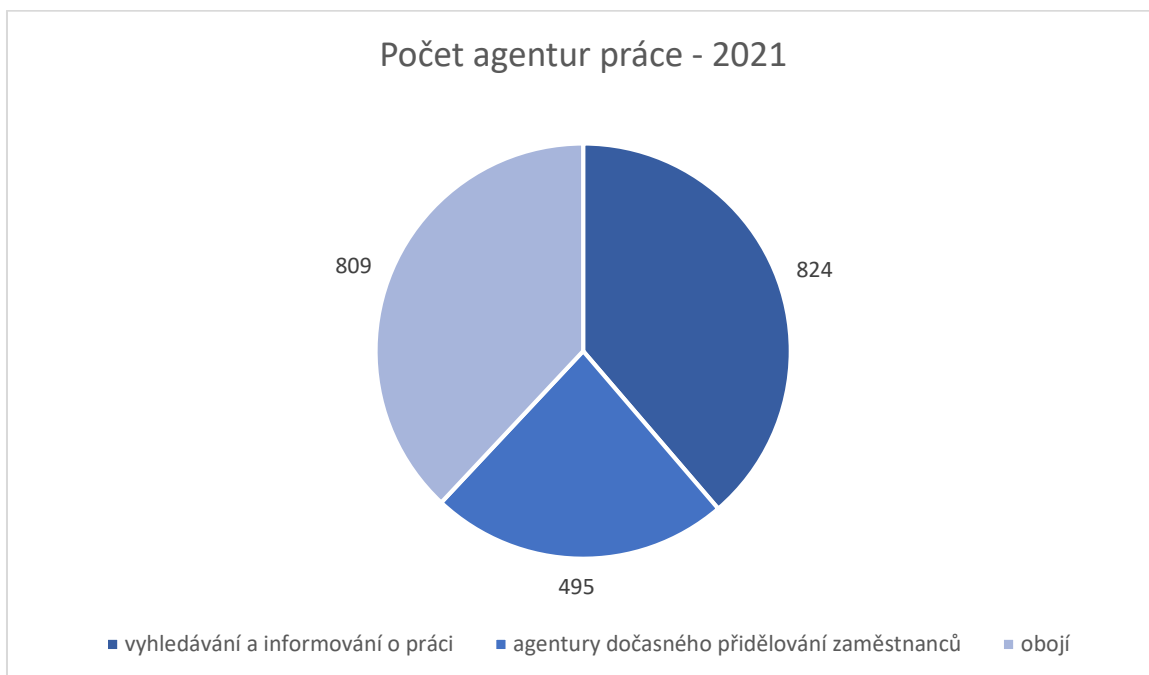


Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ

Agentura práce pro svoji činnosti potřebuje zákonné povolení. V současné době dle statistik Úřadu práce České republiky na českém trhu práce působí 2128 agentur práce, přičemž 1101 agentur disponuje povolením k zprostředkování práce s cílem dočasného přidělení

<sup>5</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 21. prosince 2016, sp. zn. 30 A 109/2015–74, podpořeno Rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 8 Ads 24/2017-56.

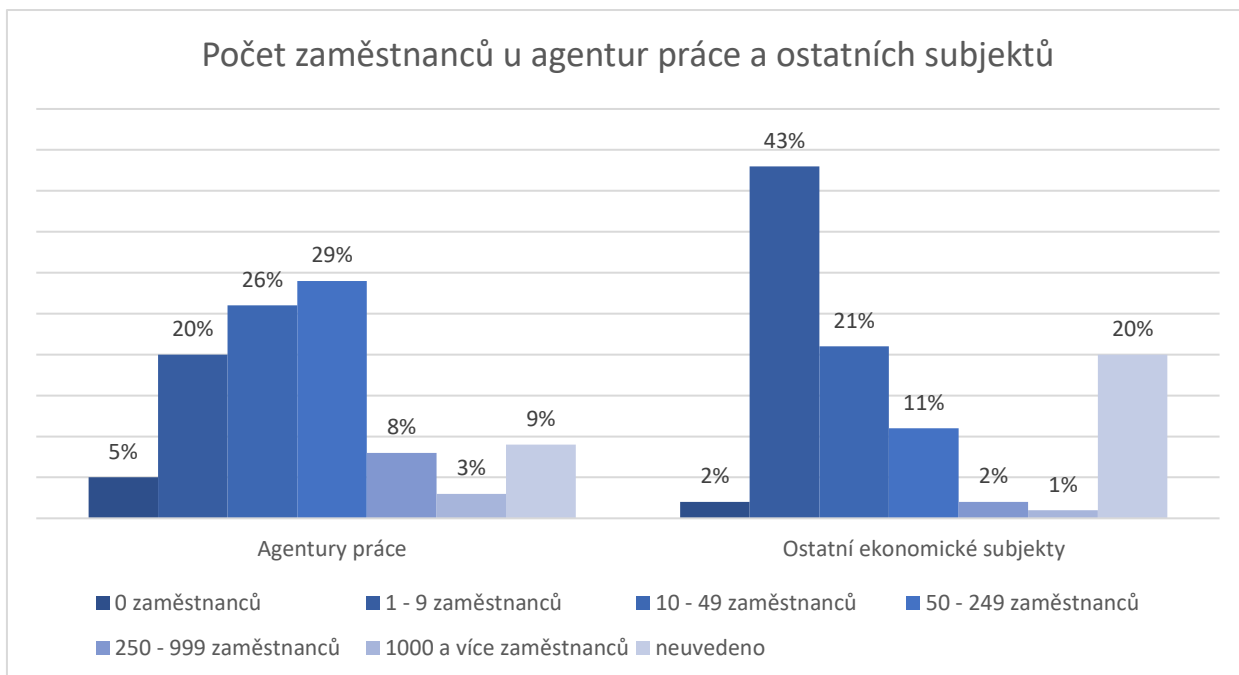
zaměstnanec k uživateli a zhruba 1836 agentur pak disponuje povolením k činnosti zprostředkovatelské a informační podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c).<sup>6</sup>



Ne každá osoba, která disponuje povolením k zprostředkování zaměstnání, musí být automaticky označena jako agentura práce. Jedná se o osoby, jejichž hlavní činnosti nespočívá v zajišťování pracovní síly pro uživatele. Přesto jsou z pohledu dočasného přidělování zaměstnanců významné. Fakticky se může jednat o podobenství např. s německým či rakouským přístupem, kde nedochází ke striktnímu rozlišení subjektu – agentura práce a zaměstnavatel, ale kde běžný zaměstnavatel může disponovat povolením k dočasnému přenechávání zaměstnanců (typicky za úplatu).

<sup>6</sup> Agentury práce. [online]. 21. listopadu 2021. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>

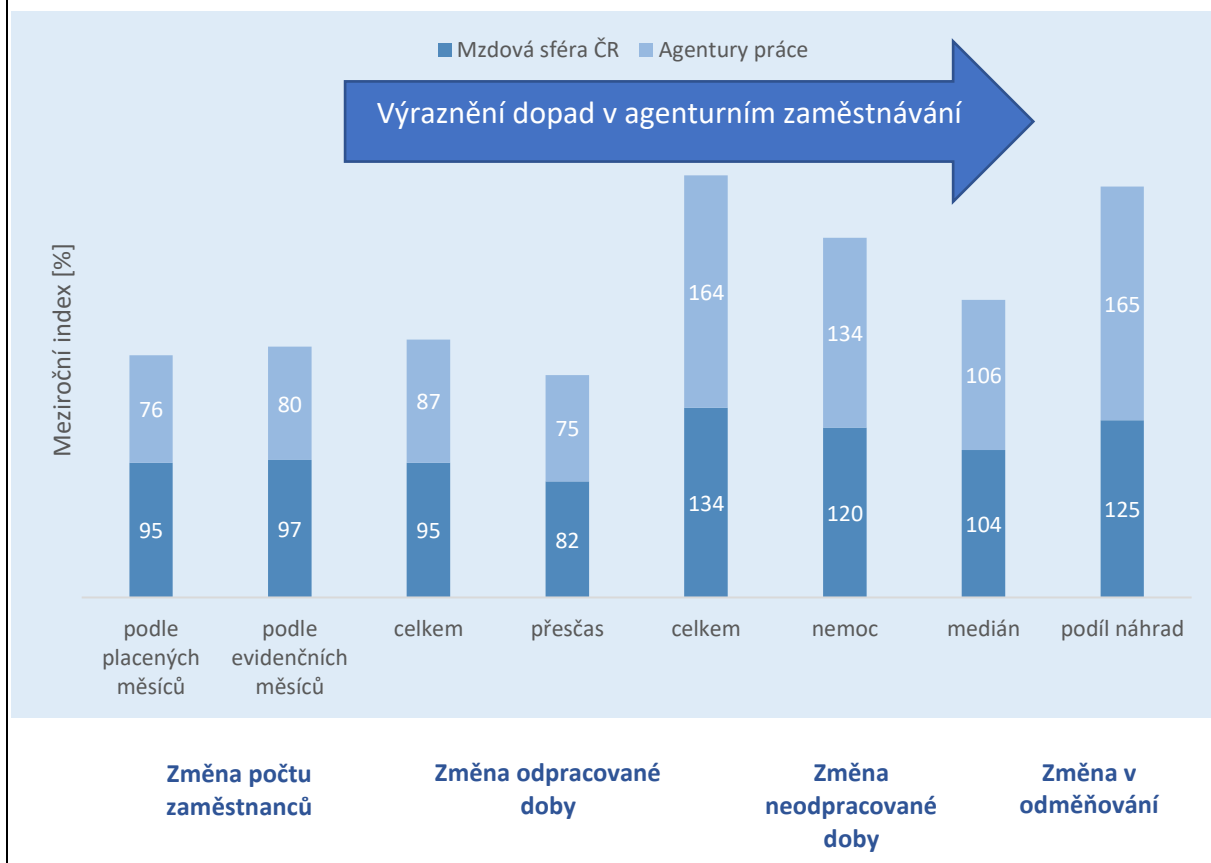




Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ

Agenturní zaměstnávání není a nemůže být jako součást hospodářského trhu imunní vůči změnám, které se na trhu práce projevují v souvislosti s vlivem koronaviru COVID-19. Při zohledňování srovnatelných pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců se tak vliv měnících se potřeb trhu práce projevuje i zde. Vliv změn s ohledem na různorodost pracovních podmínek u kmenových zaměstnanců a zaměstnanců agentur práce lze vyvozovat např. z hodnot meziročního indexu dopadů a změn v kontextu srovnání mzdového sektoru obecně a agenturního zaměstnávání. Z výsledků lze jednoznačně dovodit, že pracovní podmínky agenturních zaměstnanců v celkovém měřítku byly dotčeny více (např. oblast odměňování, pracovní doby, nemocnosti apod.).

Meziroční změna ukazatelů (ČR, 2020) Zdroj: ISPV (MPSV)

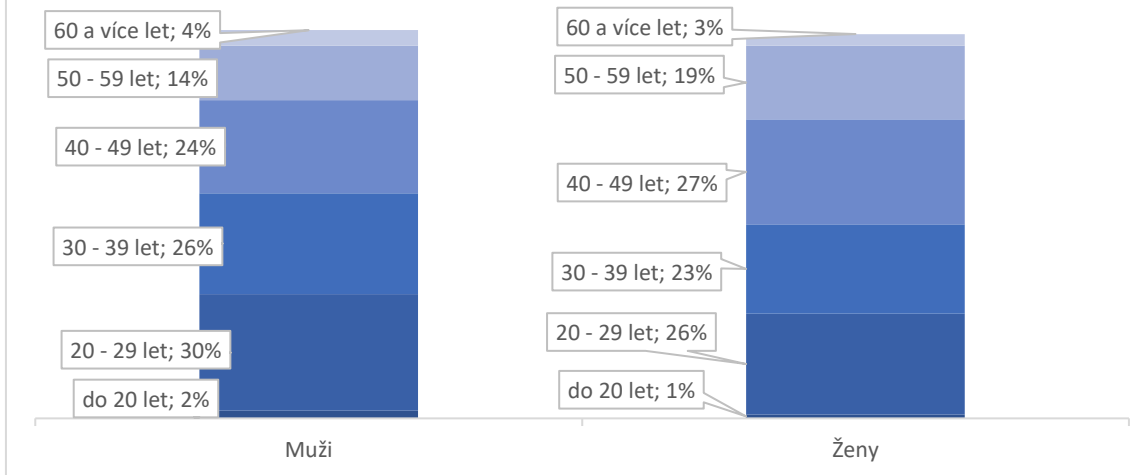


Agenturní zaměstnávání spadá z pohledu statistických šetření a údajů do kategorie (řazeno podle hlavní ekonomické činnosti) a sekce N Klasifikace CZ-NACE – administrativa a podpůrné činnost, které tvoří téměř polovina subjektů s povolením zprostředkovávat zaměstnání nebo poskytovat dočasné agenturní zaměstnání. Mezi další odvětví, která jsou hlavní činností agentur práce patří například profesní vědecké a technické činnosti (sekce M, 13 %), velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (sekce G, 8 %) nebo zpracovatelský průmysl (sekce C, 4 %). Označení agenturního zaměstnávání lze dohledat pod odvětvovým kódem a následně skupinou a činností agentur zprostředkujících práci na přechodnou dobu (skupina 78.2 klasifikace CZ-NACE) - Činnosti agentur poskytujících práci na přechodnou dobu. Tato třída zahrnuje dodávání pracovníků klientským firmám na časově omezené období za účelem přechodného nahrazení nebo posílení stavu zaměstnanců klienta, přičemž poskytovatelé jednotlivci jsou zaměstnanci dočasné pomocné jednotky. Jednotky klasifikované v této třídě nevykonávají přímý dohled nad pracovníky na pracovištích klienta.<sup>7</sup>

Při hodnocení srovnatelných podmínek a rozsahu agenturního zaměstnávání nutno vycházet i z hodnot struktury profesí, specializací, náročnosti či osobních vlastností dotčených zaměstnanců. Jedná se o faktory spoluurčující podobou agenturního zaměstnávání.

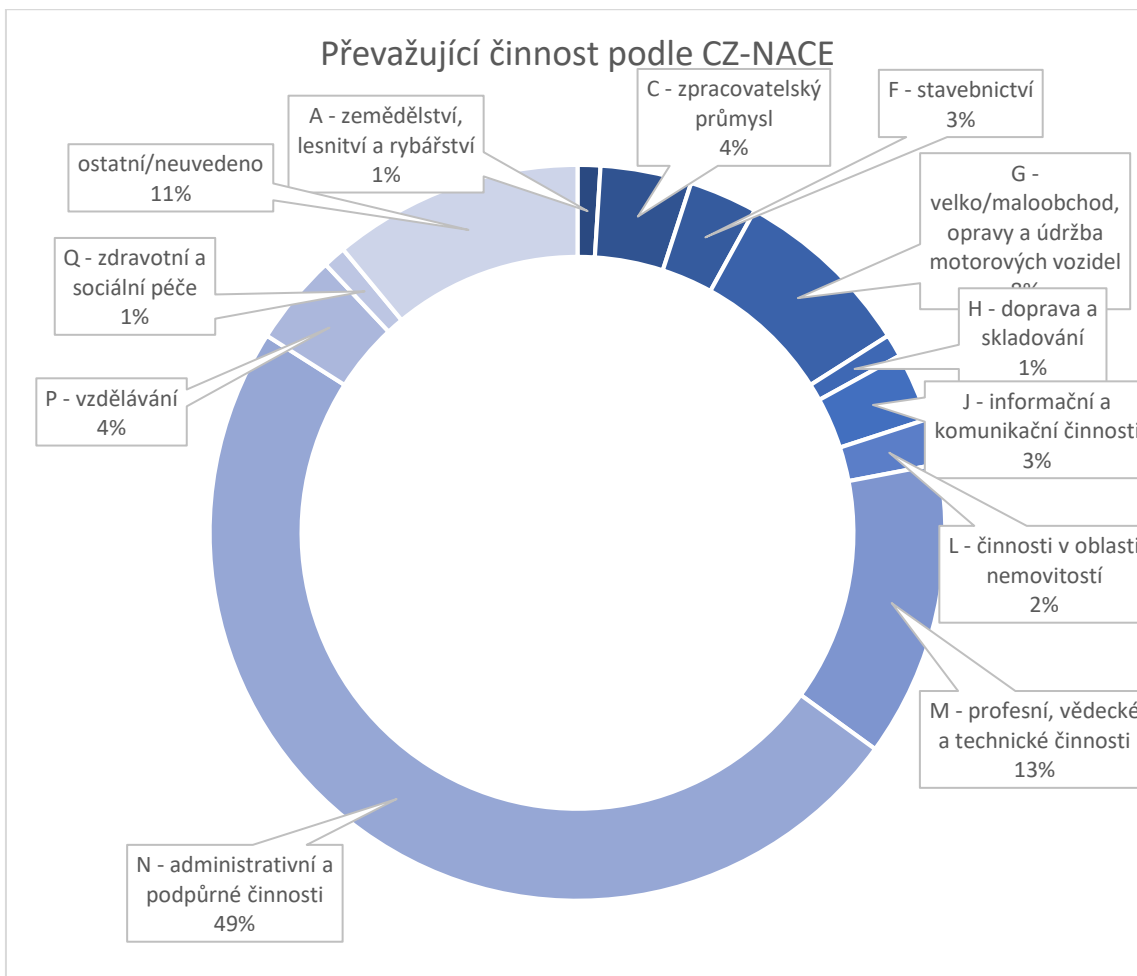
<sup>7</sup> ČSÚ. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). 2008. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20565267/021608.pdf/2f45895b-4c51-435b-a52a-0c7164dbf371?version=1.0>

### Struktura zaměstnanců AP dle věku a pohlaví (mzdová sféra)



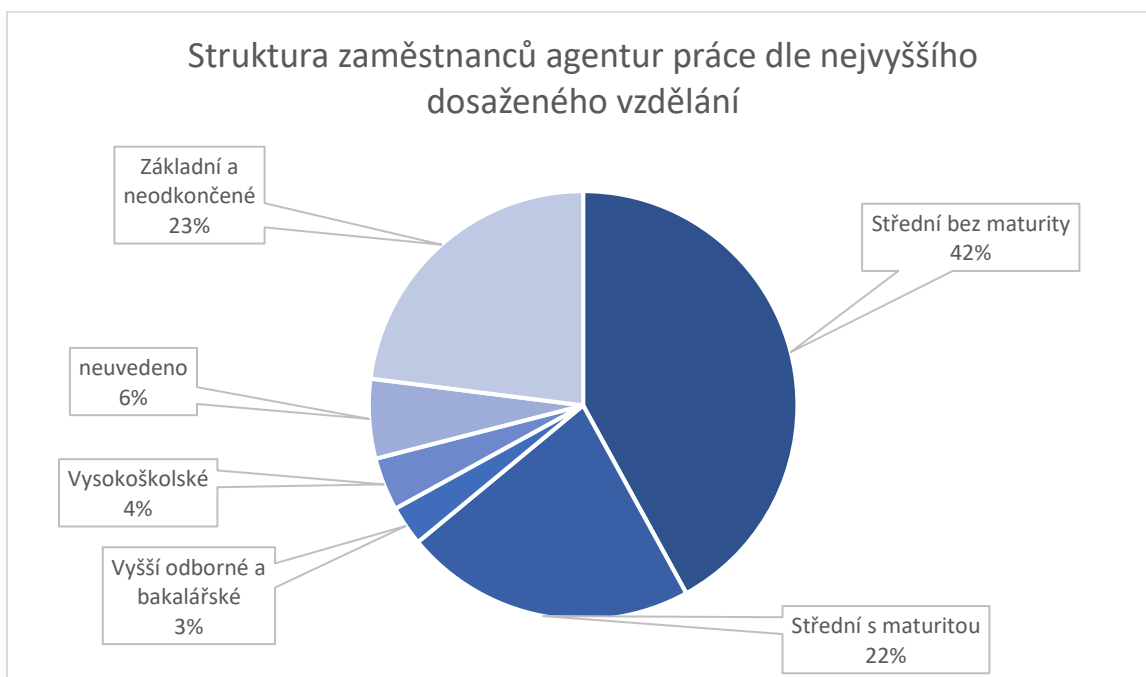
Zdroj: ISPV (MPSV)

### Převažující činnost podle CZ-NACE



Zdroj: Úřad práce ČR, ČSÚ

Působení a interference spojené s pandemií koronaviru COVID-19 na český trh práce se dotýkají i podmínek výkonu práce v rámci agenturního zaměstnávání. Z posledních šetření však vyplývá pozvolné oživení aktivit a s tím spojený pozvolný nárůst tarifního odměňování. Oživení na trhu práce potvrzují i předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ. Z jejich výsledků je především patrný meziroční nárůst evidenčního počtu zaměstnanců. Ve 2. čtvrtletí 2021 tedy ve srovnání se stejným obdobím minulého roku (které již bylo výrazně zasaženo karanténními opatřeními), přibýlo 28,8 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní nárůst o 0,7 %.



Zdroj: ISPV (MPSV)

Evidenční počet zaměstnanců nicméně zůstal pod hranicí 4 milionů (3 984,4 tis.), nad níž byl před koronavirovou krizí, od 2. čtvrtletí 2017 do 1. čtvrtletí 2020. Z hlediska jednotlivých odvětví byla situace velmi různorodá a závisela především na tom, jak se jednotlivé obory musely vyrovnávat s vládními opatřeními. V sedmi sektorech CZ-NACE se počet zaměstnanců snížil a ve dvanácti zvýšil, celkově v rozsahu od -17,0 % do 5,9 %. Relativně i početně je nejvýznamnější nárůst v sekci administrativní a podpůrné činnosti (9,7 tis., resp. 5,9 %), kam spadají také agenturní zaměstnanci, tato skupina nejvýrazněji reaguje na ekonomické výkyvy, je tedy dobrým barometrem změn trendů.<sup>8</sup> Podíl nárůstu průměrných odměn v rámci činnosti zabezpečovaných agenturami práce rovněž vykazuje určitý nárůst. Ze statistik posledního dvouletého období vyplývá, že se celková průměrná mzda zvýšila nominálně o 10,7 %. Zůstává logicky ojediněle vysoký nárůst průměrné mzdy u zdravotníků (46,8 %) v důsledku změn platových tabulek i kvůli mimořádným odměnám. O více než 15 % vzrostla mzdová úroveň u ostatních činností (15,5 %) a ve vzdělávání (15,4 %), které s 38 937 Kč překonalo úroveň

<sup>8</sup> ČSÚ. Vývoj českého trhu práce – 2. čtvrtletí 2021. [online] 17. listopadu 2021. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/142398913/cpmz090321\\_analyza.pdf/75ff2087-29d4-4b88-852b-e933de422d1a?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/142398913/cpmz090321_analyza.pdf/75ff2087-29d4-4b88-852b-e933de422d1a?version=1.0)

celorepublikové průměrné mzdy (38 275 Kč). Velmi nadprůměrný je také nárůst u administrativních a podpůrných činností, kam spadají agentury práce, došlo ke zvýšení mezd o 13,1 % na 26 148 Kč.<sup>9</sup>

Patrný byl vliv epidemie (agregátní hodnoty) v meziročním srovnání v době nejtěžšího zásahu trhu práce, přesto však nedocházelo k zásadním propadům hodnot.

#### Vliv epidemie na změnu agregátních hodnot ve mzdové sféře

Ukazatel	1. pololetí 2019	1. pololetí 2020
<b>Odpracovaná doba (hod/měs)</b>	149,2	142,0
<b>Placená doba (hod/měs)</b>	171,1	172,1
<b>Práce přesčas (hod/měs)</b>	3,3	2,7
<b>Medián měsíční mzdy (Kč/měs)</b>	29 244	30 278
<b>Počet zaměstnanců přepočtený podle placených měsíců (tis. osob)</b>	3 058	2 897

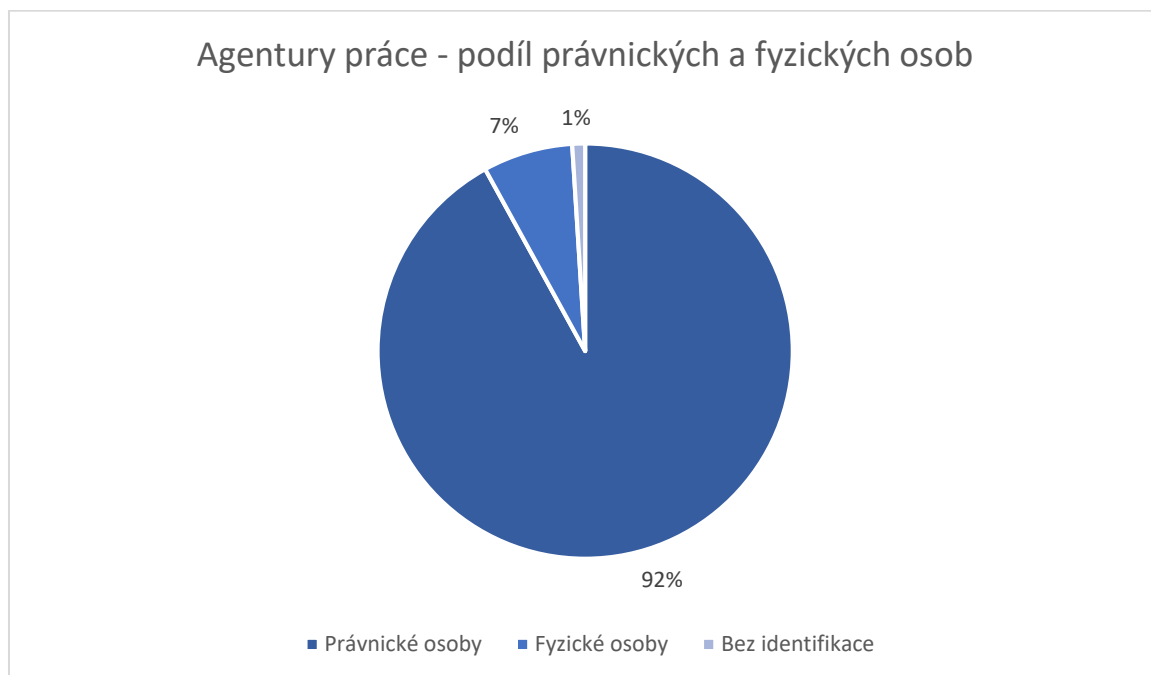
#### Vliv epidemie na změnu agregátních hodnot ve mzdové sféře

Ukazatel	1. pololetí 2019	1. pololetí 2020
<b>Odpracovaná doba (hod/měs)</b>	149,5	147,7
<b>Placená doba (hod/měs)</b>	172,1	173,4
<b>Práce přesčas (hod/měs)</b>	1,7	1,5
<b>Medián měsíční mzdy (Kč/měs)</b>	34 723	37 303
<b>Počet zaměstnanců přepočtený podle placených měsíců (tis. osob)</b>	643	642

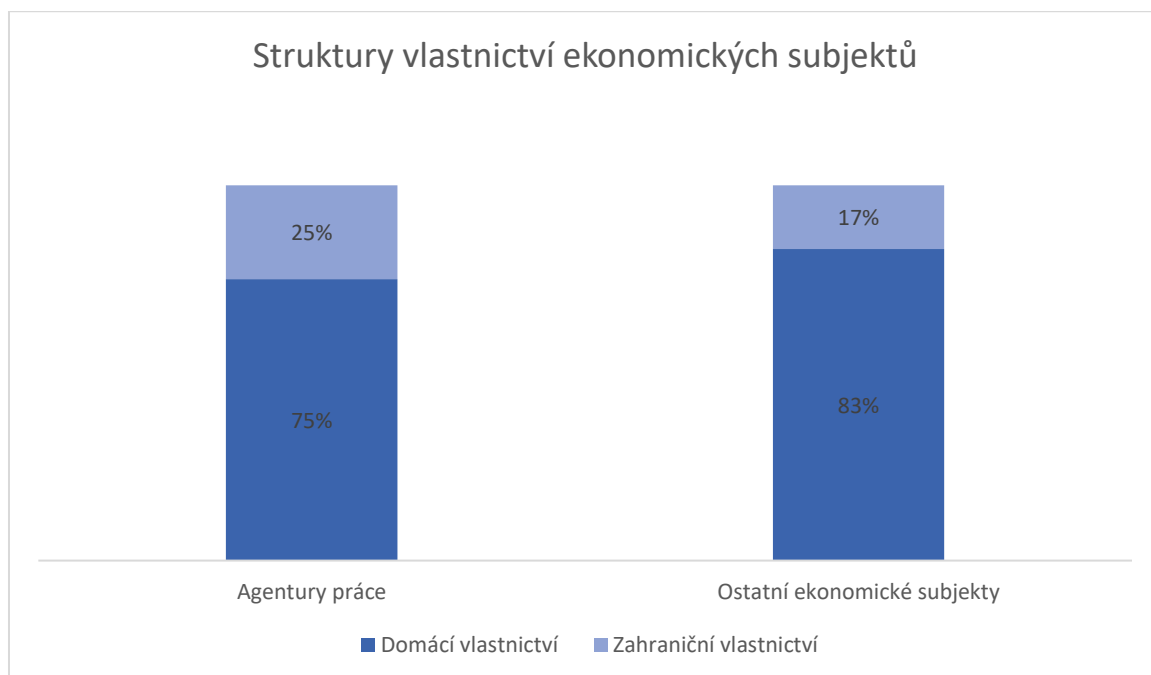
Bavíme-li se o agenturách práce, které mají zajišťovat, společně s uživatelem, důstojnou mzdu a spravedlivé pracovní podmínky, je možné uvažovat i o kontextu zaměstnávání, původu zaměstnavatele (kapitálu) či charakteru osoby (právnícká či fyzická).

<sup>9</sup> Tamtéž.

Z následující grafu je patrné, že v rámci agenturního zaměstnávání převládají agentury v podobě právnických osob...



... s kapitálem pocházejícím převážně z domácí produkce.



### Právní rámec agenturního zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání podléhá širšímu základu právní úpravy. Rozsah právních norem pochopitelně ovlivňuje i zajištění zaměstnance s ohledem na srovnatelné pracovní podmínky tak, aby byla zvýšená vymahatelnost práv a spravedlivých nároků agenturního zaměstnance.

Regulace agenturního zaměstnávání a s tím spojené nároky na srovnatelné pracovní podmínky, vyplývá zejména z řady právních 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)

Celkově lze rozlišit jako nadnárodní, tak národní prameny. Kromě právního předpisů není možné zapomenout i na zvláštnosti pracovního práva, a tou jsou kolektivní smlouvy podnikové či vyššího stupně.

#### Národní úprava

Národní právní úprava agenturního zaměstnávání vychází v základní úrovni ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti. Vzhledem ke k faktu, že se v rámci agenturního zaměstnávání nelze bavit pouze o zajišťování zprostředkování pracovní síly pro uživatele v rámci České republiky, ale je nutné uvažovat i cizí prvek, jako jsou zahraniční zaměstnanci a cizinci, patří k meritorním předpisům i zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Pochopitelně není možné opomenout ústavní předpisy, které garantují právo na spravedlivé odměňování, příznivé pracovní podmínky a zákaz diskriminace a nerovného zacházení.

Všechny zmíněné předpisy a atributy rovnosti ovlivňují podobu srovnatelných pracovních podmínek a jejich vymahatelnost.

Česká republika patří, na rozdíl od Spolkové republiky Německo a Rakouska, k signatářům Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Rovněž jsme vázáni implementovanou směrnicí 2008/104/ES. Oba základní nadnárodní dokumenty garantují dočasně přiděleným zaměstnancům právo na srovnatelné pracovní podmínky, když uvozují jak možné odchylky (v důsledku dohod sociálních partnerů), tak základní garanci důstojné práce.

Implementovaná úprava týkající se srovnatelných pracovních podmínek vyplývá především z ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že

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.

Z pohledu srovnatelných podmínek výkonu práce agenturního zaměstnance a kmenových zaměstnanců uživatele může být zajímavé uvažovat i o zákonných pravidlech, které limitují opakování dočasného přidělení (pro srovnání se slovenskou úpravou inklinující k presumpci pracovního poměru) a délky trvání pracovního poměru – na dobu určitou (pro srovnání s německou a rakouskou, a konečně i slovenskou úpravou).

Český zákonodárce připouští, aby byl pracovní poměr agenturního zaměstnance (na rozdíl od kmenových zaměstnanců zaměstnavatele) zakládán na dobu neurčitou bez omezení. Zatímco v případě kmenového zaměstnance by porušení zákonných pravidel mohlo vést v důsledku ustanovení § 65 zákoníku práce tzv. fikci transformace z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou. Současně umožňuje, aby byl terminován na dobu přidělení k zaměstnavateli, přičemž se nejedná o předem přesně definované období, ale pouze o vágní formulaci s tím, že je zaměstnanec závislý na ujednání a vůli smluvních stran závazku o zajištění dočasného přidělení zaměstnanců agenturou vůči uživateli.

#### Mezinárodní prameny

ILO Úmluva č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, ratifikovaná Českou republikou (v říjnu 2000), zakládá v obecné rovině pravidla poskytování a realizace agenturního zaměstnávání. Při srovnávání různých právních úprav lez zajímavým faktorem vnímat skutečnost, že státy s rozvinutým systémem a sociální ochranou ne vždy patří k těm, které se cítí být úmluvou o soukromých agenturách práce vázány. Příkladem může být např. v rámci studie považovaný trh práce ve Spolkové republice Německo, která doposud úmluvu neratifikovala.<sup>10</sup> Mezi ratifikací mezinárodní úmluvy o soukromých agenturách práce a kvalitou národního trhu práce nelze bez dalšího dělat rovnítko a vyvozovat fakt, že by dotčený

---

<sup>10</sup> Seznam států, které ratifikovaly úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326)



trh práce a úprava agenturního zaměstnávání měly znevýhodňovat agenturní zaměstnance či vytvářet sociální dumping. Řada států, u kterých úmluva ratifikována nebyla, postupuje analogicky.

Tabulka: Seznam některých států neratifikujících Úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce<sup>11</sup>

Australia, Austria, Belarus, Belize, Benin, Brazil, Canada, Chile, China, Colombia, Croatia, Cuba, Cyprus, Denmark, Estonia, Eswatini, Germany, Greece, Haiti, Iceland, Ireland, Jamaica, Latvia, Luxembourg, Malta, Montenegro, New Zealand, Norway, Russian Federation, San Marino, Slovenia, Sweden, Switzerland, Ukraine, United Arab Emirates, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America, Viet Nam

Tabulka: Seznam některých států ratifikujících Úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách

Albania, Algeria, Belgium, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Czechia, Ethiopia, Fiji, Finland, France, Georgia, Hungary, Israel, Italy, Japan, Lithuania, Madagascar, Mali, Mongolia, Morocco, Netherlands, Niger, North Macedonia, Panama, Poland, Portugal, Republic of Moldova, Rwanda, Serbia, Slovakia, Suriname, Uruguay, Zambia

práce

Základní právní rámec agenturního zaměstnávání odpovídá představám zákonodárce zakotveným v mezinárodním prostředí v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o soukromých agenturách a následně dalších úmluvách a doporučeních, které se týkají samotných pracovních podmínek (např. dovolené; pracovní doby; odměňování či zákazu diskriminace a nerovného zacházení apod.). Přestože úmluvou o soukromých agenturách práce nejsou vázány všechny evropské státy, běžně podle ní v obecném měřítku postupují. Dlouhou dobu se tak jednalo (a jedná) o jeden ze zásadních a základních pramenů úpravy agenturního zaměstnávání v globálním měřítku.<sup>12</sup>

Podmínku ratifikace však není třeba plnit v případě vztažení působnosti právního rámce plynoucího z komunitárního práva. Mezi základní normy regulující agenturní zaměstnávání v prostředí evropského trhu práce patří Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jako „směrnice“)<sup>13</sup>, která slouží k harmonizaci agenturního zaměstnávání v celém evropském trhu práce. Zákonná regulace přispívá jak k odstraňování a předcházení sociálního dumpingu i dalších negativních důsledků spojených s využíváním agenturních zaměstnanců. Nastavení centrálně evropských parametrů má význam pro spravedlivé pracovní podmínky a důstojnou práci jak v mezinárodním, tak

<sup>11</sup> Seznam států, které neratifikoval úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312326:NO)

<sup>12</sup> CIVÍNOVÁ, Denisa., Souhrnná výzkumná zpráva (Vsouhrn). VÚBP. 2020. s. 4. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V06-S4/Vsouhrn-Pravni-uprava-agenturniho-zamestnavani-v-komparaci-s-jinymi-staty-EU-a-vysilani-zamestnavancu.pdf>

<sup>13</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32008L0104>

v národním prostředí. Český i zahraniční zákonodárce je směrnicí vázán pro svoje členství v Evropské unii. Česká republika provádí představy evropského zákonodárce přímo v zákoníku práce či rámcově v zákoně o zaměstnanosti. Zajímavostí z komparativního pohledu může být skutečnost, že omezená ratifikace úmluvy o soukromých agenturách práce se ještě více zvýrazňuje v případě, kdy srovnáme, které členské státy Evropské unie do okruhu signatářů spadají, a které ne, a kolik jich ve výsledku ctí přímou vázanost úmluvou. Přestože je úmluva ratifikována více jak 30 státy, z pohledu členských států Evropské unie by se mohlo zdát, že se jedná o *neatraktivní* právní normu. Mezi signatáře úmluvy totiž patří celkově pouze 13 členských zemí. Vzhledem k avizovanému propojení mezinárodních pramenů však koncepční a zásadní prvky promítá do národních právních řádů právě implementace Směrnice

V souvislosti s předmětem zkoumání, a to srovnatelnými pracovními podmínkami, lze odkázat na zásadní ustanovení bodu 14 a článku 5, týkajícího se rovného zacházení. Z předmětných částí směrnice vyplývá, že

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

Zásadními jsou rovněž další části citovaného článku, ze kterých vyplývá možnost odchýlného postupu v případě, že se tak v rámci sociálního dialogu smluvní partneri dohodnou (tj. bude-li kolektivní smlouva obsahovat odlišný postup. Viz příklad německé právní úpravy a snížení základní úrovně srovnatelné mzdy).

## Agenturní zaměstnávání – mezinárodní srovnání a přístupy

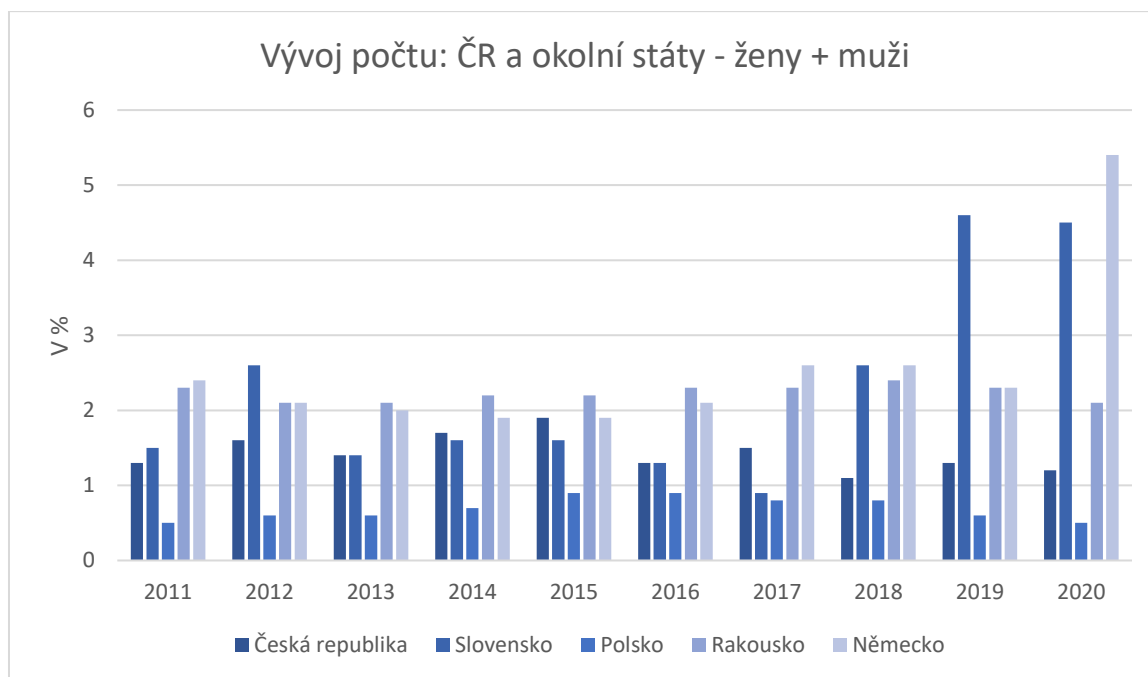
Dočasné přidělování zaměstnanců agenturami práci k uživateli patří k běžným jevům na trhu práce nejen v České republice, ale i okolních evropských státech. Trh práce ovlivňovaný měnící se poptávkou a nabídkou práce, zejména s ohledem na nízkou úroveň frikční nezaměstnanosti, reaguje na otevřené možnosti k zaměstnávání agenturních zaměstnanců různými přístupy, které se v nadnárodním měřítku stejně tak shodují, jako odlišují. Ve výše uvedeném bodě, kdy bylo odkazováno na zakomponování základních podmínek činnosti soukromých agentur práce představených v globálním měřítku na základech úmluvy Mezinárodní organizace práce o soukromých agenturách práce, bylo možné dohledat nejen odchylnosti v pozitivním přístupu k úmluvě a její ratifikaci, ale fakticky i skutečnost provádění a přihlašování se v národních právních rádech k obecným z úmluvy vyplývajícím pravidlům bez toho, aby byly členské státy signatáři úmluvy o soukromých agenturách práce.

Mezinárodní srovnání míry uplatnění agenturního zaměstnávání v jednotlivých členských státech Evropské unie ukazuje na skutečnosti, že se jedná o poměrně okrajové (přesto důležité) způsoby zajištění pracovní síly. To konečně odpovídá povaze agenturního zaměstnávání jako doplňkové možnosti organizace práce. Česká republika se v mezinárodním srovnání, kdy vykazuje míru agenturního zaměstnávání na celém trhu práce ve výměře nižší než 2 %, nikterak nevybočující z nadnárodních standardů (viz tabulka níže, zdroj EUROSTAT).

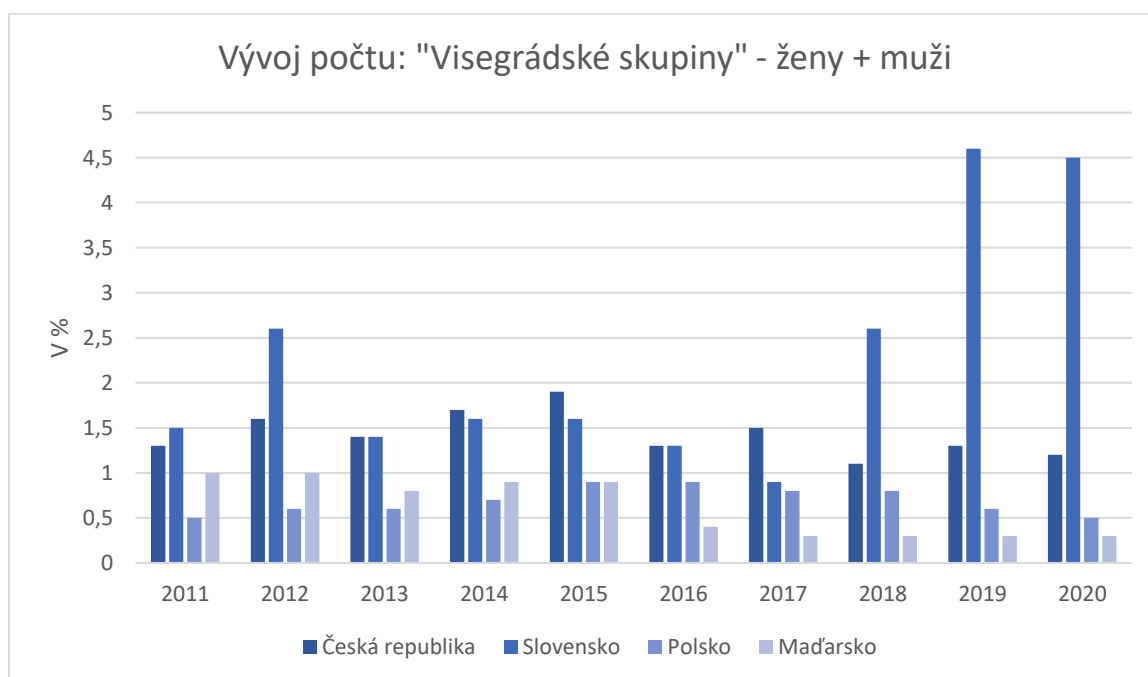


Z výše uvedeného přehledu lze v mezinárodním měřítku pro ilustraci rovněž dovodit poměr agenturního zaměstnávání z hlediska pohlaví či poměr v okolních zemích Visegrádské skupiny.

#### Vývoj počtu: ČR a okolní státy – ženy + muži



#### Vývoj počtu: „Visegrádské skupiny“ – ženy + muži



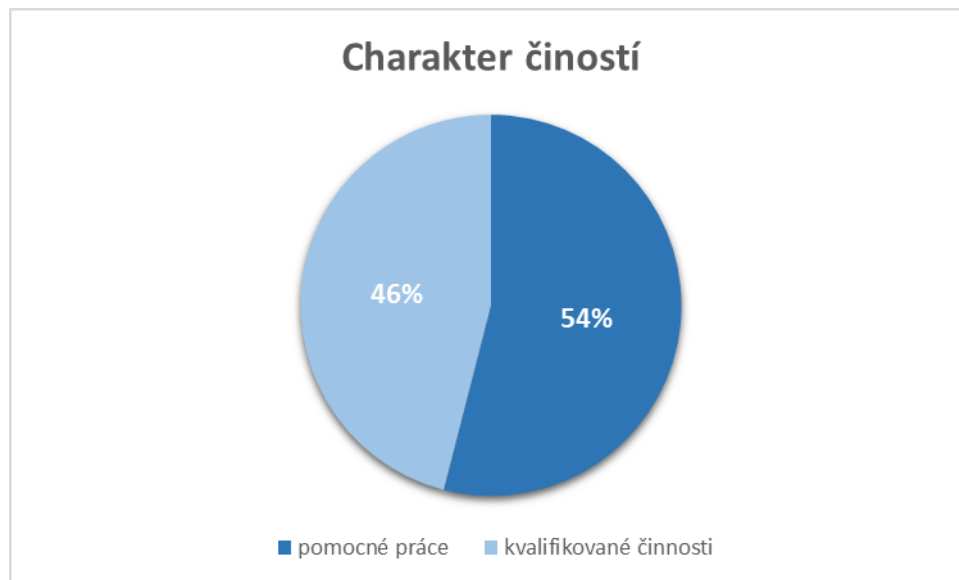
#### Německo

Agenturní zaměstnávání v Německu není přímo definováno pojmoslovně, jako v České republice. V souvislosti s agenturním zaměstnáváním se hovoří spíše o dočasném přenechávání zaměstnanců, resp. o dočasném přidělení. Německé právní prostředí vychází ze skutečnosti, že se v případě dočasného přidělení jedná o poskytnutí pracovní síly (zaměstnanec) zaměstnavatele k výkonu práce na základě požadavků uživatele. Obecně se

terminologicky hovoří o tzv. *Zeitarbeit*, nebo *Leiharbeit*, nebo *Arbeitnehmerüberlassung*. Prvky jsou však společné. Význam dočasného přenechávání zaměstnanců spočívá nejen v saturaci požadavků uživatelů na zajištění pracovní síly, ale rovněž v celospolečenském přínosu. Ze statistik i v mezinárodním srovnání vyplývá, že zaměstnanci, kteří byli aktivní v rámci dočasného přidělení, mnohem méně spadají pod množinu nezaměstnaných osoby (tj. zůstávají jim pracovní návyky a mají navíc možnost přejít z dočasného přidělení přímo do kmenového stavu u zaměstnavatele). Dočasné přidělování zaměstnanců tak může zprostředkovaně přinášet v celospolečenském měřítku pozitivní efekty.<sup>14</sup>

Dočasné přidělování zaměstnanců se týká celého trhu práce, resp. hospodářského trhu. Existují však obory, kde i s ohledem na zajištění podmínky a pracovních míst zaměstnanců, bývá možnost dočasného přidělování zaměstnanců omezena. Fakticky se tak dostává zaměstnancům zaměstnavatele (kteří by jinak byly k uživateli dočasně přiděleni třetím subjektem) lepšího postavení a celkově sociální ochrany, neboť se nachází v kmenovém stavu u zaměstnavatele – uživatele. Mezi obory s omezením lze řadit např. stavebnictví nebo obory zpracování masa (masný průmysl – *Fleischwirtschaft*).<sup>15</sup>

Z pohledu odvětví, resp. druhu prací, které jsou agenturními zaměstnanci zajišťovány, převládají činnosti navázané spíše na jednodušší agendu, tj. tzv. pomocné práce. V největší míře jsou jako dočasně přidělování zaměstnanci zastoupení pomocní pracovníci (cca 54%), žádná jiná skupina takové šíře nedosahuje (což odpovídá i českému prostředí). Současně však lze dovodit, že se postupně stávají atraktivní i obory i kvalifikované. Oblast vyšších a vysoce kvalifikovaných pracovníků rychle nabývá na významu. To platí pro kvalifikované dělníky, inženýry a mnoho specialistů.<sup>16</sup>



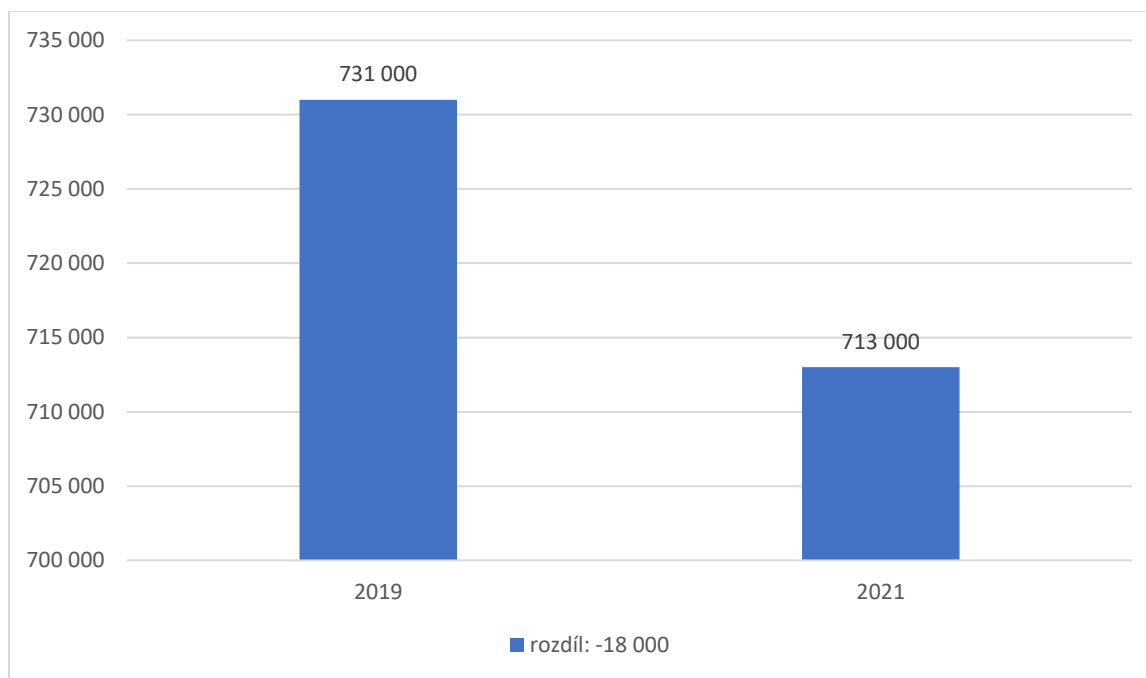
<sup>14</sup> Arbeitslosigkeit vor und 12 Monate nach Zeitarbeit. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit>

<sup>15</sup> Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Bundesagentur für Arbeit. 2021. Dostupné z: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit\\_ba013184.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit_ba013184.pdf)

<sup>16</sup> iGZ. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. 2021. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit>

Nejaktuálnější údaje naznačují, že se dočasné přidělování zaměstnanců těší stálému zájmu. Přestože na trh práce působí vliv koronaviru COVID-19, nedochází k žádným dramatickým propadům v celkovém rozsahu dočasně přidělovaných zaměstnanců a využívání *Zeitarbeit*. V září 2021 se počet dočasně přidělených zaměstnanců pohyboval v číslech cca 713 tis., což bylo oproti letním měsícům s lehkým propadem (způsobeno sezónními pracemi) o cca 4 tis. zaměstnanců. Ve srovnání se zářím roku 2019 se jedná o celkový úbytek ve výši až 2,5%, tj. o cca 18 tis. dočasně přidělených zaměstnanců.<sup>17</sup>

### Počet dočasně přidělených zaměstnanců



Pracovní trh Spolkové republiky Německo vychází v případě agenturního zaměstnávání z obdobných principů a pravidel, jako ten český. Základní právní rámec resultuje ze směrnice o agenturním zaměstnávání, neboť Německo nepatří k signatářům Úmluvy (podobně např. jako Kanada či Rakousko či Švédsko), řídí se však směrnicí. Z pohledu českého přístupu k dočasnému přidělení se však částečně odlišuje úprava, která na zaměstnance cílí v konkrétních případech dočasného přidělování k zaměstnavateli, a to buď podle pravidel individuálního dočasného přidělování podle ustanovení § 43a zákoníku práce, kdy dochází k poskytnutí zaměstnance zaměstnavatelem, který není agenturou práce, a nebo právě podle diskutovaného dočasného přidělování v souladu s ustanovením § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti zaměstnavatelem, který dočasně přiděluje zaměstnance k uživateli s cílem dosahování zisku a kdy je pro něj dočasné přidělování zaměstnanců zdrojem obživy, tj. v případě, kdy dochází k zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

<sup>17</sup> iGZ-Zeitarbeitsbarometer November 2021. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/sites/default/files/redaktion/seiten/2021/iGZ-Zeitarbeitsbarometer%20November%202021.pdf>

Česká právní úprava rozlišuje, jak popsáno výše, dva typy dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, přičemž v návaznosti na posuzování srovnatelných pracovních podmínek můžeme pro stručnost a jednoduchost oba typy sloučit do jedné množiny. Jak v případě dočasného přidělování zaměstnanců podle ustanovení § 43a zákoníku práce, tak v případě dočasného přidělování zaměstnanců k uživateli podle ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti a ustanovení § 307 zákoníku práce. Pojímání obou typů dočasného přidělení zaměstnanců s německou právní úpravou lze odlišovat v souvislosti s konkrétními pravidly, postupy a podmínkami dočasného přidělování zaměstnanců tak, jak je předpokládá zákon o dočasném přenechání zaměstnanců (např. s ohledem na potřebný zisk povolení k dočasnému přidělování zaměstnanců, když ze zákona o přenechávání zaměstnanců vyplývá, že zaměstnavatel s méně než 50 zaměstnanci, který v zájmu zamezení zkrácené pracovní doby (vyhýbání se překážkám) nebo propouštění, po dohodě převede k uživateli svého zaměstnance, který však nebyl primárně přijat a zaměstnán za účelem dočasného zaměstnání, nepotřebuje povolení k dočasnému přidělování zaměstnanců, pokud převedení předem písemně oznámil Spolkovému úřadu práce a pokud převedení není na dobu delší dvanácti měsíců). Z povahy věci proto podobně, jako v českém systému, nutno rozlišovat zaměstnance najaté k dočasnému přidělování agenturou práce a zaměstnance, kteří jsou najímáni jako kmenoví a u nichž k dočasnému přidělení dochází v souvislosti s řešením např. výpadku poptávky po práci. V rámci českého trhu práce a lze jako příklad uvést např. postup Mladoboleslavského závodu Škoda, a.s., který v době zastavení výroby a omezení produkce na místo propouštění zvažoval (nabídka) o dočasném přidělení zaměstnanců podle ustanovení § 43a zákoníku práce a jednal se společnostmi zajišťujícími rozvážku a realizaci online obchodů a služeb.<sup>18</sup> Německý zákonodárce i pro zmíněné okruhy zaměstnanců zakládá právo na srovnatelné pracovní podmínky. V oznámení, které zaměstnavatel musí úřadu zaslat (tj. není třeba povolení), je třeba označit jméno a příjmení, bydliště a domov, datum a místo narození dočasného pracovníka. Podstatnou náležitostí s ohledem na kontrolu a zajištění srovnatelných podmínek musí být i označení druhu práce, kterou má dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, a případná povinnost vykonávat práci mimo domov. Rovněž je třeba v informaci obsáhnout údaje o začátku a době trvání úkolu a označení uživatele, včetně jeho adresy. Plnění informační povinnost pomáhá k realizaci důsledné kontroly a zajištění sociálních práv dočasně přidělených zaměstnanců.

Základní národní právní úprava vyplývá z několika právních předpisů (jde o kombinace řady norem, které se dotýkají jak zvláštního, tak obecného vymezení pracovních podmínek, jako např. délka trvání pracovního poměru apod.), přičemž za ústřední lze považovat tzv. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* (zákon o dočasném přenechání zaměstnanců), ve zkratce označovaný jako „AÜG“.<sup>19</sup>

Zákon o přenechávání zaměstnanců upravuje, podobně jako český zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, základní podmínky agenturního zaměstnávání jak ve vztahu k samotným

---

<sup>18</sup> JANČUŠKA, Pavel. Pracovní právo a koronavirus v praxi korporace. Prezentace na konferenci Pracovní právo 2021 v Liblici.

<sup>19</sup> Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). Dostupný z: [https://www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/A%C3%9CG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/A%C3%9CG.pdf)



zaměstnancům (dočasně přiděleným), tak ve vztahu k agentuře (zaměstnavateli) či uživateli. Zákon obsahuje především podmínky řádného dočasného přidělování, jak po procesně formální stránce, tak po stránce obsahové. Zakotvuje pravidla rovného zacházení a srovnatelných pracovních podmínek, stejně jako důsledky spojené s nesprávnými postupy a nesplněnými předpoklady k dočasnému přidělování zaměstnanců, jako např. sankci za obcházení zákona sjednáváním běžných obchodněprávních či občanskoprávních smluv o dílo, když zakládá presumpci pracovního poměru k uživateli.

Jak již bylo uvedeno výše, směšuje německý zákonodárce dohromady úpravy dočasného přidělení jak agenturního zaměstnance, tak zaměstnance individuálního zaměstnavatele, do jednoho právního předpisu, kterým je zákon o dočasném přenechání zaměstnanců. Ten byl přijat v roce 1972 s posledními změnami v roce 2021.

Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců (AÜG) upravuje tzv. pronájem pracovníků, tj. dočasné zapůjčení zaměstnance k práci v podniku třetí osoby, "nájemce". Místo "pronájmu" se také hovoří o "dočasné přenechání/přidělení/práci" nebo "zapůjčení". V případě dočasného zaměstnání existuje rozdíl mezi pracovní subjekty pracovní smlouvy a subjekty vykonávané práce: pracovní smlouva dočasného zaměstnance je uzavřena s věžitelem, zatímco práce je vykonávána pro nájemce.

Dočasným přenecháním zaměstnanců, resp. dočasným přidělením zaměstnanců k výkonu práce u uživatele (v českém pojetí chápáno jako agenturní zaměstnávání) podobně jako i v jiných národních úpravách německý zákonodárce rozumí dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele na základě smluvního vztahu a za úplatu. V německém prostředí se daný typ zajištění pracovníků nazývá jako *Zeitarbeit*, nebo *Leiharbeit*, popř. *Arbeitnehmerüberlassung* (vše lze chápat jako synonyma). Jedná se o třístranný vztah, když pracovní smlouva je uzavřena mezi dočasně k práci u uživatele přidělovaným zaměstnancem agentury práce a agenturou práce (jako zaměstnavatelem). Následně pak agentura práce uzavírá smlouvu o dočasném přenechání zaměstnanců s uživatelem. Dispoziční pravomoc v nakládání s pracovním poměrem (skončení pracovního poměr; úprava pracovní doby; úprava odměňování apod.) leží v rukou agentury práce. Výkon práce je však realizovaný ne pro agenturu, ale pro uživatele a na místě výkonu práce určeném uživatelem. Uživatel dává dočasně přidělenému zaměstnanci pokyny, kontroluje kvalitu práce a určuje denní pracovní dobu a přestávky. Celkově tak organizuje práci dočasně přiděleného zaměstnance. V kontextu českého vnímání agenturního zaměstnávání se posud nejedná o zásadně různorodé nazírání. Zajímavou odlišnost však možno spatřovat v účasti zástupců zaměstnanců činných u uživatele na realizaci záměru dočasného přidělování, resp. zajištění si pracovních sil prostřednictvím agentury práce a dočasně přidělených zaměstnanců. Zachování standardních podmínek pro dočasně přidělené zaměstnance a nezakládání nerovného odměňování či snižování úrovně slušných podmínek výkonu práce právě najímáním agenturních zaměstnanců (a jejich upřednostňování před kmenovými zaměstnanci) je základní podmínkou kvalitního trhu práce. Německý zákonodárce proto v návaznosti na posílení sociálního dialogu přiznává právo na spolurozhodování v otázkách najímání agenturních zaměstnanců podnikové radě (zástupci zaměstnanců). Proto musí závodní rada podniku pronajímatele předem souhlasit s každým

individuálním přidělením každého jednotlivého dočasného pracovníka v souladu s § 99 (BetrVG).

Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců (AÜG) stanoví základní předpoklady pro činnost subjektů, které chtějí působit jako agentury práce. Ukládá, že agentury dočasného zaměstnávání, které chtějí jako věřitelé zprostředkovávat práci třetím osobám na komerčním základě, k tomu potřebují úřední povolení (§ 1 odst. 1 věta 1 AÜG). Současně zakládá i následky nesplnění zákonných předpokladů. V případě výkonu činnosti bez zmíněného povolení s sebou přináší negativní následky. Ten, kdo nedodrží uvedené povinnosti, je potrestán neplatností smluv mezi agenturou a uživatelem, jakož i mezi agenturou a dočasně přidělovaným zaměstnancem (§ 9 odst. 1 č. 1 AÜG).

Zásadní následek spočívá v tom, že v případě, kdy nedojde k dodržení podmínek předepsaného povolení, presumuje zákon jak neplatné smlouvy mezi účastníky vztahu agenturního zaměstnávání, ale současně i existenci vztahu založeného přímo mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem. Neúčinnost smluv znamená, že zákon předepisuje existenci pracovního poměru mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem (§ 10 odst. 1 věta první AÜG). Presumpce pracovního poměru pak jednoznačně přispívá k zajištění spravedlivých pracovních podmínek a důstojné práce. Zaměstnavatelé, kteří se jako uživatelé a nájemci zprostředkované pracovní síly zapojí do spolupráce s pochybnými agenturami dočasného zaměstnávání, tak riskují, že údajní dočasní pracovníci budou legálně patřit k jejich vlastní pracovní základně (kmenovým zaměstnancům)<sup>20</sup>.

Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců je normou, která německý trh práce reguluje téměř 40 let s různými parametrickými změnami, které reflektovali vývoj agenturního zaměstnávání a přidělování zaměstnanců vůbec. Jak bylo již několikrát zmíněno, Spolková republika Německo nepatří k signatářů mezinárodní úmluvy o soukromých agenturách práce. Harmonizovaná regulace dočasného přidělování zaměstnanců však i v daném předpise přebírá a z velké části kopíruje a odpovídá alespoň minimálním standardům plynoucím ze směrnice o agenturním zaměstnávání. Její implementace ovlivňuje standardy dočasného přidělování zaměstnanců a předně i jejich spravedlivé pracovní podmínky a důstojnou a slušnou mzdu.

Přestože byl naposledy novelizován na podzim roku 2017, zásadní koncepční zásahy byly provedeny v roce 2017. Dotýkaly se nepřímo i zajištění spravedlivých pracovních podmínek zaměstnanců, neboť cílily i k úpravě zastupování zaměstnanců a působení podnikové rady (POZN. Aut.: podnikovou radu a její činnost možno vnímat v obdobném postavení jako v českých podmínkách jednání a zastupování zaměstnanců podnikovou odborovou organizací. Přestože se nejedná o totožné zástupce zaměstnanců, svými oprávněními v rámci sociálního dialogu k sobě mají při komparaci právních úprav blíže, než v případě jednání zaměstnanecké rady dle českého zákoníku práce a podnikové rady dle německých předpisů).

Současná právní úpravy v návaznosti na novelizovanou ustanovení zákona o dočasném přenechání zaměstnanců může být z pohledu českého zákonodárce inspirativní, pokud se

---

<sup>20</sup> HÄNSCHE, Martin. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dostupné z: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze\\_AUEG.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_AUEG.html)

jedná o zvýšení úrovně kultury agenturního zaměstnávání právě v návaznosti na participativní práva zástupců zaměstnanců.

Z pohledu české zákonodárce jsou zajímavé především následující novelizační tendence:

- zavedení **maximální doby dočasného zaměstnání** v délce 18 měsíců (výjimky jsou možné na základě kolektivních smluv),
- **omezení možnosti odchýlit se od zásady rovného odměňování a rovného zacházení** s dočasnými zaměstnanci a stálými zaměstnanci prostřednictvím kolektivních smluv na maximálně devět měsíců (na základě kolektivních smluv jsou možné omezené výjimky) a
- **zákaz skrytého poskytování pracovníků**, tj. dočasná práce musí být ve smlouvách mezi zúčastněnými zaměstnavateli označena jako taková (a nikoli jako smlouva o dílo a pracovní smlouva apod.), jinak je poskytování pracovníků nezákonné a vede k pracovnímu poměru mezi dočasným pracovníkem a nájemcem, i když má nájemce povolení k poskytování pracovníků.

Definice a určení agenturního zaměstnávání ve smlouvě

Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců v otázkách agenturních zaměstnanců předpokládá jasně nastavená pravidla, která se dotýkají i jejich srovnatelných pracovních podmínek a hledání případného komparátora. Navíc smluvním stranám nastavuje podmínky spolupráce tak, aby byl rámec dočasného přidělování a okruh zaměstnanců, kteří spadají pod agenturu, a kteří tak nejsou kmenovými zaměstnanci uživatele (tj., dochází k jednoznačné identifikaci agenturních zaměstnanců a agentury, která je k uživateli poskytuje), definován ještě před samotným započítáním dočasného přidělování.

Smluvní strany obchodního vztahu dočasného přidělování (tj. agentura práce a uživatel) musí mít sjednanou písemnou smlouvu o poskytování dočasně k práci přidělených zaměstnanců. V písemné smlouvě o poskytování dočasných pracovníků musí rovněž uvést, *"jaké zvláštní charakteristiky má činnost, kterou má dočasný pracovník vykonávat, a jaká odborná kvalifikace je pro ni vyžadována, jakož i jaké pracovní podmínky, včetně odměny, platí v podniku nájemce pro srovnatelného zaměstnance nájemce"*.<sup>21</sup> Smluvní strany tak předem definují oblast, ve které má zaměstnavatel zájem o zajištění činností agenturními zaměstnanci, a současně základní podmínky, za kterých bude dočasně přidělený zaměstnanec u uživatele práci vykonávat.

Kromě toho jsou uživatel a agentury práce povinny podle § 1 odst. 1 věty 5 AÜG výslovně označit ve smlouvě dodávku dočasných agenturních zaměstnanců jako dodávku dočasných agenturních zaměstnanců předtím, než dočasného agenturního zaměstnance dodají nebo mu umožní pracovat. Dokonce je třeba před samotnou realizací dočasného přidělení označit konkrétně zaměstnance (jmenovitě – jmenný seznam) přiděleného v souvislosti s danou smlouvou o dočasném přidělení.

V praxi to znamená, že agentury práce zajišťující dočasného přidělení a uživatelé mohou nadále pracovat s rámcovými smlouvami, v nichž nejsou uvedeni jednotliví dočasní

---

<sup>21</sup> Ust. § 12 odst. 1 věta 4 AÜG.

zaměstnanci. Tyto rámcové dohody však musí před zahájením každé jednotlivé dodávky doplnit o písemné jmenování dodávaných pracovníků. Zálohová dokumentace pronajatých pracovníků pak musí odkazovat na rámcovou smlouvu.

#### Participace zástupců zaměstnanců – informační povinnost uživatele

Nastavení faktických podmínek agenturního zaměstnávání tak, aby byly spravedlivé a dočasně k práci přiděleným zaměstnancům byly garantovány práva srovnatelných pracovních podmínek, souvisí i s mírou participace zástupců zaměstnanců na správě podnikových záležitosti (tj. i hodnocení potřeb a najímá agenturních zaměstnanců). Sociální dialog v Německu funguje s drobnými odlišnostmi od toho českého. Předně samotné zastupování zaměstnanců v podniku při řešení pracovních podmínek leží předně na bedrech podnikové rady. Otázky nastavení odměňování v tarifních smlouvách pak v rukou odborových organizací. Denní činnost v podniku však vykonávají právě a převážně podnikové - závodní rady. Z pohledu závodní rady je v tomto bodě zajímavý upřesňující dodatek k § 80 odst. 2 zákona o závodním zřízení<sup>22</sup> ( dále jako „BetrVG“). Reforma agenturního zaměstnávání v roce 2017 zpřísnila pravidla spolupráce uživatele s podnikovou radou a zdůraznila faktor sociálního dialogu. I před reformou AÜG v roce 2017 musel zaměstnavatel informovat radu zaměstnanců o zaměstnávání osob, "které nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli". Jedná se především o pracovníky na volné noze a agenturou dočasně k práci přidělené zaměstnance, ale také o zaměstnance externích společností, které poskytují pracovní služby a využívají k tomu své zaměstnance. Zástupci zaměstnanců musí být o rozsahu, záměru a konečně i samotných agenturních zaměstnancích uživatelem informováni. V současné době provázanost předpisů týkajících se dočasného přenechání zaměstnanců a činnosti podnikových rad směřuje k posílení zájmů zaměstnanců a garanci důstojné práce, včetně srovnatelných pracovních podmínek.

Z ustanovení § 80 odst. 2 věty 1 BetrVG výslovně vyhází rozsah informační povinnosti uživatele, a to tak, že tyto informace zahrnují zejména časový rozsah vyslání, místo vyslání a pracovní úkoly těchto osob. Kromě toho musí uživatel podle § 80 odst. 2 věty třetí BetrVG poskytnout radě zaměstnanců také dokumenty, na nichž je založeno zaměstnávání osob uvedených v předchozí části – agenturních zaměstnanců. Ačkoli zmíněná ustanovení pouze uvádějí již platnou normotvorbu a judikaturu, poskytují jasný právní základ, který předchází potenciálním sporům ohledně práva rady zaměstnanců na informace a posiluje tak i postavení agenturních zaměstnanců. Vedle povinné informace vůči podnikové radě ohledně realizovaného agenturního zaměstnávání byla také rozšířena povinnost zaměstnavatele podle § 92 odst. 1 zákona o zřízení podnikových rad (BetrVG) informovat podnikovou radu o svém personálním plánování, personálních požadavcích a plánovaných personálních opatřeních. V důsledku reformy AÜG se tato povinnost zaměstnavatele informovat a konzultovat vztahuje také na plánované zaměstnávání osob, které nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, a vztahuje se tak právě a především i na agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli.

---

<sup>22</sup> Betriebsverfassungsgesetz. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

Kromě obecné informační a projednání povinnosti zaměstnavatele (uživatele) o zamýšlených změnách organizace práce, zakládá BetrVG podnikové radě ještě další zásadnější oprávnění. Podle BetrVG má závodní rada právo rozhodovat o nasazení dočasných pracovníků (tj. spolurozhoduje o agenturním zaměstnávání). Pokud chce zaměstnavatel využít dočasně přiděleného zaměstnance, jedná se v zásadě o nábor podléhající spolurozhodování ve smyslu ustanovení § 99 BetrVG. Proto zaměstnavatel potřebuje **souhlas** rady zaměstnanců před tím, než dojde k nasazení agenturního zaměstnance.<sup>23</sup> Rada zaměstnanců nemusí tento souhlas udělit, dokud není ze strany zaměstnavatele plně a úplně informována o zamýšlené realizace dočasného přidělení. I v případě, kdy uživatel podnikovou radu řádně informoval, může rada zaměstnanců za určitých podmínek odmítnout souhlas s využitím dočasného zaměstnance. Pokud rada zaměstnanců souhlas oprávněně odmítne, zaměstnavatel nesmí dočasně přiděleného pracovníka přijmout a agenturní zaměstnávání realizovat (v případě porušení by se opět mohlo jednat vadu spojenou se sankcí – presumpcí pracovního poměru k uživateli).

Uživatel je povinen zástupce zaměstnanců informovat o poměrně širokém spektru skutečností. Předně by zástupci zaměstnanců měli disponovat informacemi jako:

- Osobní údaje, jako je jméno, věk, pohlaví
- Kvalifikace
- Začátek úkolu
- Doba trvání úkolu
- Zamýšlené místo výkonu práce
- Činnost, která má být provedena
- Požadovaná kvalifikace
- Plánovaná pracovní doba
- Vliv přidělení na stálou pracovní sílu (kmenové zaměstnance a jejich rozsah).

Kromě toho může rada zaměstnanců požadovat, aby zaměstnavatel předložil smlouvu o dočasném zaměstnání uzavřenou s agenturou dočasného zaměstnávání.

Dokud není rada zaměstnanců plně informována o zamýšleném využití dočasných agenturních zaměstnanců, nemusí s tímto využitím souhlasit. V tomto případě nezačne běžet lhůta jednoho týdne podle § 99 odst. 3 věty první BetrVG. Pracovní rada by však měla zaměstnavatele v rámci týdenní lhůty informovat o tom, jaké informace ještě chybí k doplnění, aby bylo možné souhlas svědomitě vydat a dočasné přidělení zaměstnance realizovat.

Zaměstnavatel musí pro zavedení spolupráce s agenturou práce podnikovou radu informovat v dostatečném předstihu a rozsahu poskytovaných informací. I v případě splnění zákonné povinnosti však zástupci zaměstnanců nadále zůstává práva souhlas nevydat, resp. odmítnout záměr uživatele. Možnosti pro odmítnutí souhlasu s dočasným přidělováním zaměstnanců mohou spočívat obecně v základních třech situacích, a to

---

<sup>23</sup> Poko-Insitut Münster. *Top-Thema der Betriebsratsarbeit: Mitbestimmung bei Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen*. Dostupné z: [https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11\\_BR-Tipp.pdf](https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11_BR-Tipp.pdf)

- porušení povinnosti vysání obsazení místa pro dočasně přiděleného zaměstnance kmenovým zaměstnancem (tj. vnitropodniková nabídka), resp. porušení povinnosti inzerovat pracovní místo v podniku,
- zaměstnavatel neověřil, zda může být pracovní místo obsazeno osobou s těžkým zdravotním postižením,
- dlouhodobé obsazení dočasně přidělovaným zaměstnancem (obcházení principu dočasného přidělování).

Pokud se máme v návaznosti na zajištění srovnatelných pracovních podmínek zabývat možnostmi a předpoklady realizace dočasného přidělení, pak v souladu s ustanovením § 99 odst. 2 č. 5 zákona o BetrVG může závodní rada odmítnout udělit souhlas s přijetím do zaměstnání, pokud pracovní místo nebylo v podniku zveřejněno, jak vyžaduje § 93 BetrVG, a nedošlo tak ke splnění předpokladu **inzerce volného pracovního místa v rámci vnitropodnikové struktury**. Podle judikatury Spolkového pracovního soudu existuje povinnost zaměstnavatele zveřejnit volné pracovní místo v podniku v zásadě i pro ta pracovní místa, která zaměstnavatel hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci. Předpokladem je, že rada zaměstnanců předem požádala o vnitřní inzerci v souladu s ustanovením § 93 BetrVG.

Povinnost zaměstnavatele předem inzerovat pracovní místo v rámci podniku platí i v případě, že má být pracovní místo obsazeno dočasným pracovníkem pouze na krátkou dobu.

Pokud rada zaměstnanců již dříve požádala o zveřejnění pracovního místa, které zaměstnavatel hodlá obsadit dočasně přiděleným zaměstnancem v rámci podniku a pokud zaměstnavatel nesplnil z toho vyplývající povinnost zveřejnění pracovního místa, může rada zaměstnanců odmítnout udělit souhlas s přidělením dočasného pracovníka podle ustanovení § 99 odst. 2 č. 5 BetrVG.

Zaměstnavatel má rovněž v návaznosti na podporu ohrožených skupin zaměstnanců na trhu práce povinnost k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Odmítnutí souhlasu s dočasným přidělením pak může přijít v okamžiku, když podniková rada zjistí, že zaměstnavatel se nezabýval možností **obsazení pozice právě osobou s těžkým zdravotním postižením**.<sup>24</sup>

Podle ustanovení § 99 odst. 2 č. 1 BetrVG může rada zaměstnanců odmítnout dát souhlas s náborem, pokud by tím bylo porušeno zákonné ustanovení. Jedním z takových zákonných ustanovení je § 81 odst. 1 věta 1 SGB IX. Podle tohoto ustanovení jsou zaměstnavatelé povinni ověřit, zda lze volná pracovní místa obsadit osobami s těžkým zdravotním postižením. Podle § 81 odst. 1 věty 1 knihy IX sociálního zákoníku musí zaměstnavatel při provádění této prohlídky zapojit zastupitelský orgán pro osoby s těžkým zdravotním postižením a konzultovat s radou zaměstnanců. Kromě toho je uživatel podle ustanovení § 81 odst. 1 věty 1 knihy IX sociálního zákoníku povinen včas kontaktovat agenturu práce.

Pokud zaměstnavatel - předtím, než požádá radu zaměstnanců o souhlas s využitím dočasného zaměstnance - dostatečně neproověřil, zda lze příslušné pracovní místo obsadit osobou s

---

<sup>24</sup> Ust. § 99 odst. 2 č. 1 BetrVG ve spojení s ust. § 81 SGB IX.



těžkým zdravotním postižením, má rada zaměstnanců právo odmítnout souhlas s přijetím dočasného zaměstnance.<sup>25</sup>

Rada zaměstnanců proto může odmítnout udělit souhlas realizací dočasného přidělení zaměstnance tehdy, když podle ustanovení § 99 odst. 2 č. 1 BetrVG,

- zaměstnavatel neověřil, zda může být pracovní místo obsazeno osobou s těžkým zdravotním postižením, nebo
- zaměstnavatel se neobrátil na úřad práce, aby tuto skutečnost ověřil.

Důvodem pro odmítnutí souhlasu s dočasným přidělením zaměstnance může být i plán zaměstnavatele, popř. již realizovaná situace, vedoucí k **dlouhodobému obsazení pozice dočasně přidělovaným zaměstnancem**. Pokud by se mělo o avizovanou situaci jednat, šlo by o rozpor s ustanovením § 1 odst. 1 věta 2 AÜG. Toto ustanovení stanoví, že pronájem pracovníků pronajímatelům je pouze dočasný. Pravdou je, že v návaznosti na srovnatelné pracovní podmínky a realizace agenturního zaměstnávání zmíněný bod není ještě jednoznačně vyřešen. Nejvyšší soud dosud nerozhodl o tom, zda má rada zaměstnanců právo odmítnout souhlas podle § 99 odst. 2 bodu 1 zákona o zřízení rady zaměstnanců (BetrVG) v případech, kdy je dočasný zaměstnanec najat na dobu delší než dočasnou. Tuto otázku bude muset ještě vyjasnit Spolkový pracovní soud. Tam již probíhá příslušné odvolací řízení.<sup>26</sup>

Zástupci zaměstnanců svědčí kromě výše uvedených ještě další důvody pro odmítnutí souhlasu. Existuje řada dalších důvodů pro odmítnutí souhlasu, které by rada zaměstnanců měla zvážit, když se zabývá najímáním dočasných agenturních pracovníků. O odmítnutí souhlasu lze uvažovat zejména v následujících případech:

- agentura práce nemá požadované povolení podle § 1 odst. 1 zákona o dočasném zaměstnávání (AÜG).
- existuje riziko propuštění nebo přeložení stálého zaměstnance.
- existují osoby s těžkým zdravotním postižením, které mají právo na obsazení pracovního místa, § 81 odst. 4 SGB IX.
- v podniku pracují zaměstnanci na částečný úvazek, kteří si chtějí prodloužit pracovní dobu, viz § 9 TzBfG.
- v podniku jsou zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou, kteří jsou způsobilí pro obsazované pracovní místo (problematické).

Souhlas rady zaměstnanců s najímáním dočasných pracovníků představuje povinnou součást realizace záměru uživatele. Rada zaměstnanců na něj však v reálu často nemá právní nárok, neboť neexistuje žádný právně uznaný důvod, aby souhlas odepřela (např. v případě obsazování pozic dočasně přiděleným zaměstnancem na dlouhodobější spolupráci, podniková

---

<sup>25</sup> BAG, rozhodnutí ze dne 23. června 2010 - 7 ABR 3/09.

<sup>26</sup> KLUGE, Henning. Wie der Betriebsrat den Einsatz von Leiharbeitern verhindern kann. Online. Dostupné z: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/wie-der-betriebsrat-den-einsatz-von-leiharbeitern-verhindern-kann/>

rada může svůj souhlas odepřít pouze v případě, že existuje důkaz, že stálí zaměstnanci jsou nahrazováni dočasnými pracovníky.<sup>27</sup>

#### Důsledky porušení informační povinnosti

Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců zakládá povinnost označit ve smlouvě mezi uživatelem a agenturou práce předmět smlouvy jasně specifikovat. Nebude-li agenturní zaměstnávání jako takové jmenovitě označeno, resp. nedojde-li následně k specifikaci dočasně k práci přenechaného zaměstnance, je následně pracovní smlouva mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem nasazeným v podniku uživatele neplatná podle ustanovení § 9 odst. 1 č. 1a AÜG, ledaže by dotyčný zaměstnanec výslovně netrval na existenci pracovního poměru vůči agentuře práce. Následek vady, jako právní sankce, pak ústí v posouzení vztahu mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem jako právním poměrem v podobě základního pracovněprávního vztahu – tj. pracovního poměru. Zákon o dočasném přenechání zaměstnanců tak v návaznosti na nesplnění základních povinností zaměstnavatele zakládá jako právní sankci tzv. *presumpci* pracovního poměru<sup>28</sup>.

Povinností označovat dočasné agenturní zaměstnávání zákonodárce odmítl široce rozšířené proklamativní vyjádření zajištění zaměstnanců *do zásoby* (tj. v případě potřeby). Od dubna 2017 se do neoprávněného poskytování dočasných pracovníků zapojují i společnosti, které nechávají své zaměstnance pracovat ve společnosti klienta (tj. uživatele) podle jeho pokynů v rámci fiktivních dohod o provedení práce a pracovní činnosti, a to i v případě, že mají povolení k poskytování dočasných pracovníků. Podle § 1 odst. 1 věty 5 AÜG je pouhé proklamativní ujednání o smluvním vztahu o k ničemu, pokud smlouva mezi "objednatelem" (= uživatelem) a "dodavatelem" (= agenturou práce) není otevřeně označena jako smlouva o dočasném přenechání zaměstnanců (tj. smlouva o dočasném přidělení).

Správné označení smlouvy o pronájmu zaměstnanců musí být provedeno před pronájmem zaměstnanců, tj. pozdější přeznačení nemá smysl a z pohledu kontroly ani žádný význam. Zajištění agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení zaměstnanců musí být transparentní a seznatelné již od svého počátku.

#### Důsledky porušení participativních povinností

Významné posílení postavení zástupců zaměstnanců a podpora sociálního dialogu v otázkách agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele má zásadní dopad na zajištění důstojné práce a slušných pracovních podmínek. Zákonodárce proto se splněním povinnosti uživatele, resp. s nesplněním, spojuje zákonem předpokládané důsledky. Mezi ně patří jak sankce ekonomická, tak sankce právní.

V souvislosti s intenzivnějším akcentem sociálního dialogu jako nástroje k předcházení sociálního dumpingu a snižování kvality pracovních podmínek má smysl, aby se rady zaměstnanců blíže než dosud zabývaly smluvním základem činnosti externích zaměstnanců a pracovníků. Mohou přitom odkázat na výše uvedená vysvětlení svých práv na informace podle

---

<sup>27</sup> Poko-Insitut Münster. *Top-Thema der Betriebsratsarbeit: Mitbestimmung bei Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen*. Dostupné z: [https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11\\_BR-Tipp.pdf](https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11_BR-Tipp.pdf)

<sup>28</sup> Ust. § 10 odst. 1 věta 1 AÜG.



§ 80 odst. 2 BetrVG a domáhat se tak plnění informační a projednací povinnosti ze strany uživatele (POZN. Aut.: obdobně právům odborové organizace v českém prostředí). Kontrola faktického výkonu činnosti pracovníků na základě poskytnutých informací umožní případně odhalit pracovníky, kteří se u uživatele realizují na základě smluv o dílo apod., díky čemuž dohází k obcházení zákona. Pokud totiž praktické provádění údajné smlouvy o dílo a službách v podniku vede k tomu, že zaměstnanci dodavatele prací jsou začleněni a řídí se pokyny a/nebo dávají pokyny zaměstnancům patřícím podniku (kmenovým zaměstnancům), uživatel ve skutečnosti využívá dočasně přidělené zaměstnance bez požadovaného předchozího souhlasu rady zaměstnanců, čímž porušuje § 99 odst. 1 věta 1 BetrVG. V takovém případě může rada zaměstnanců podniknout kroky proti zaměstnavateli podle § 101 BetrVG, tj. může se obrátit na pracovní soud, aby zaměstnavateli nařídil zastavit zaměstnávání externích pracovníků.

Samotný postup vůči zaměstnavateli a zamezení zaměstnávání externích zaměstnanců však není nejzásadnější sankcí. Důsledky mohou být i ekonomické a poměrně citelné. Z pohledu zaměstnavatele je třeba se takovým sporům s podnikovou radou za každou cenu vyhnout. Skrytý pronájem pracovních sil, tj. porušení § 1 odst. 1 věty 5 AÜG, je správním deliktem (§ 16 odst. 1 č. 1c AÜG), za který lze v jednotlivých případech uložit pokutu až do výše 30 000 EUR (§ 16 odst. 2 AÜG). Právní a fakticky i ekonomickou sankcí navíc může být i riziko spojeném s presumpcí pracovního poměru (existuje riziko neúmyslného zvýšení počtu zaměstnanců patřících uživateli v důsledku § 9 odst. 1 č. 1a AÜG ve spojení s § 10 odst. 1 věta 1 AÜG).

Z pohledu uživatelů a čistoty agenturního zaměstnává se tak přenáší zodpovědnost právě i na uživatele, kteří by se měli vyhýbat nepravému a skrytému agenturnímu zaměstnávání. Potenciální uživatelé (společnosti) by měly zvážit, zda není vhodné vyžadovat, aby malí, vysoce specializovaní poskytovatelé služeb prokazovali, že mají povolení k pronájmu pracovníků na komerční bázi. I když např. IT společnosti a poradci v oblasti řízení nasazují své specialisty na delší dobu v prostorách klienta, neznamená to, že se jedná o skrytý pronájem pracovní síly.

#### Omezení maximální doby přidělení

Dočasné přenechání zaměstnanců k výkonu činnosti u uživatele má v Německu zvláštní povahu, a to v kontextu českého přístup. Předně se lze setkat s odlišnostmi v oblasti trvání smluvního vztahu mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce, resp. ve vztahu mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem a délce trvání jeho přidělení. Zatímco česká právní úprava vychází z maximální délky přidělení v rozsahu 12 měsíců, lze podle zákona o dočasném přenechání zaměstnanců dočasně zaměstnance přidělit až na dobu 18 měsíců.

Podle českého zákoníku práce platí, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Ze zákona o dočasném přenechání zaměstnanců vyplývá obecné omezení doby přidělení, a to na zmíněných 18 měsíců. Podle § 1 odst. 1b věty 1 AÜG nesmí být tentýž dočasný zaměstnanec nasazen u téhož uživatele déle než 18 měsíců. Přerušování dočasného přidělení vede k obnovení

18 měsíční lhůty pouze tehdy, pokud trvalo alespoň tři měsíce, tj. přerušení musí trvat nejméně tři měsíce a jeden den. V kontextu české právní úpravy nelze dovodit, že by skončení pracovního poměru k agentuře a uzavření nové smlouvy, např. po jednom měsíci, mělo podmínku prodlevy mezi skončeným a novým dočasným přidělením zrušit (tj. potřebná doba tří měsíců se uplatňuje bez ohledu na stálost a trvání samotného pracovního poměru dočasně přidělovaného zaměstnance k agentuře práce).

Agentury práce musí v budoucnu organizovat nasazení dočasných zaměstnanců tak, aby doba nasazení jednotlivých dočasných zaměstnanců byla individuálně dokumentována nebo sledována, aby se zabránilo porušení § 1 odst. 1b věty 1 AÜG. Je tomu tak proto, že v případě porušení zákona hrozí také pokuta až do výše 30 000 eur v jednotlivém případě (§ 16 odst. 1 č. 1e, odst. 2 AÜG). Sankcí za nedodržení nulitní doby rovněž (opět) německý zákonodárce vnímá možnost vzniku pracovního poměru (tj. presumpce pracovního poměru k uživateli), tj. mezi uživatelem a dočasným agenturním zaměstnancem vzniká pracovněprávní vztah (§ 9 odst. 1 č. 1b AÜG ve spojení s § 10 odst. 1 bod 1 AÜG).

Participace zástupců zaměstnanců může v souvislosti s trváním dočasného přidělení a případným porušením zákonných podmínek směřovat právě ke kontrolní činnosti (disponují veškerými podklady, jako označení konkrétních dočasně přidělených zaměstnanců i základními dokumenty o agenturním zaměstnávání a dočasném přidělení) tak, aby bylo možné případně agenturního zaměstnance informovat o porušení zákonných podmínek a o jeho právu nárokovat existenci pracovního poměru k uživateli.

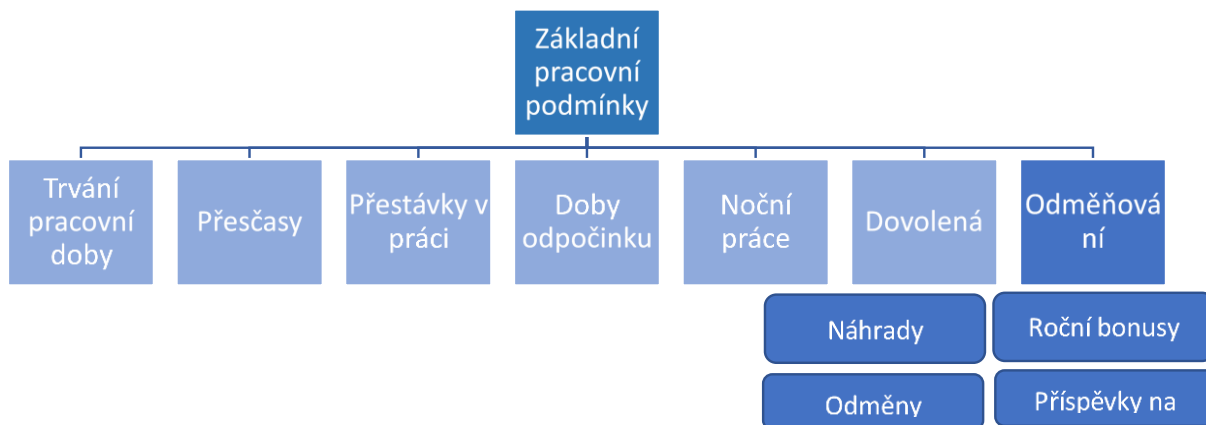
V tomto bodě toho rada zaměstnanců mnoho nezíská, protože k porušení zákonem stanovené maximální doby dočasného zaměstnání dojde jen zřídka. V takovém případě by mohla rada zaměstnanců odmítnout poskytnou souhlas zaměstnavateli s prodloužením doby možného dočasného přidělování podle ustanovení § 99 odst. 2 věty první (BetrVG), s tím, že by plánované (pokračující) zaměstnávání dočasně přiděleného zaměstnance by bylo protiprávní (porušení § 1 odst. 1b věty první AÜG). Vždy je však vhodné zvážit, zda v takovém případě mělo odmítnutí souhlasu smysl, protože překročení zákonem stanovené maximální doby dočasného zaměstnání přece jen vede ke vzniku pracovního poměru mezi dočasným zaměstnancem a uživatelem. To zpravidla lépe odpovídá zájmům dočasného pracovníka než odmítnutí souhlasu s dalším přidělením dočasného pracovníka.

Německý zákonodárce v rámci předpisu o přenechání zaměstnanců citlivě zakomponovává nejen obecnou základní úpravu vedoucí k rovnému zacházení na úseku odměňování, ale pokyn k srovnatelným pracovním podmínkám i v dalších, sociálních, oblastech. V ust. § 13b přímo garantuje dočasně přiděleným zaměstnancům např. právo na přístup a využívání všech sociálních zařízení (výhod) zaměstnavatele (uživatele) tak, jako by se jednalo o kmenové zaměstnance. Uživatel, ke kterému je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen, má bez ohledu na délku přidělení povinnost, zajistit dočasně přiděleným zaměstnancům přístup ke společným zařízením nebo službám v podniku za stejných podmínek, jako srovnatelným pracovníkům v podniku, ve kterém dočasný agenturní zaměstnanec vykonává svou práci. Výjimkou mohou být jen situace, kdy je odlišné zacházení ospravedlnitelné objektivními důvody. Zařízeními nebo službami se v uvedeném smyslu rozumí zejména zařízení péče o děti, společné stravování a dopravní prostředky. Agenturním zaměstnancům se tak podobně, jako

kmenovým zaměstnancům uživatele, nabízí možnost využívání prakticky kompletního sociálního zázemí, které pomáhá k realizaci závislé práce. Podmínkou využívání např. zaměstnavatelské školky (či školské skupiny; dozoru apod.) není ani individuální souhlas uživatele vůči konkrétním dočasně přiděleným zaměstnancům, ani závazek zakotvený v centrální smlouvě o dočasném přidělení zaměstnanců sjednané mezi agenturou práce a uživatelem. Přístup ke společným zařízením může být omezen jen tehdy, pokud by se jednalo o dočasně přiděleného zaměstnance na krátkou dobu a pokud by se z pohledu uživatele mělo jednat o nepřiměřené zatížení (náklady) spojené s poskytováním výhod zaměstnance<sup>29</sup> (což není např. případ přístupu ke stavování s tím, že je třeba zřídit agenturnímu zaměstnanci čipovou kartu).

#### Srovnatelné pracovní podmínky a stejné zacházení

Agenturní zaměstnávání v Německu a podmínky dočasného přidělování zaměstnanců se, pokud jde o garanci srovnatelných pracovních podmínek, nikterak neodlišují od základní nosné myšlenky vyjádřené již ve směrnici. Obecně platí, že uživatelé musí zajistit dočasné přenechaným zaměstnancům podmínky odpovídající těm, na které má nárok srovnatelný kmenový zaměstnanec (týká se nejen odměňování, ale i bezpečnosti a zdraví při práci, pracovní doby či přístupu k sociálním zařízením uživatele apod.).



V kontextu českého přístup však lze vysledovat určité odlišnosti. Přestože mají mít dočasně přidělení zaměstnanci srovnatelné a stejné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví, uvádí zákon o dočasném přenechání zaměstnanců specifické výjimky. Jednou z nich je zajištění stejného zacházení s odloženou lhůtou, a to až tři čtvrtě roku. Jedná se o stejné zacházení jako se stálými zaměstnanci po devíti měsících dočasného zaměstnání předně v oblasti odměňování.

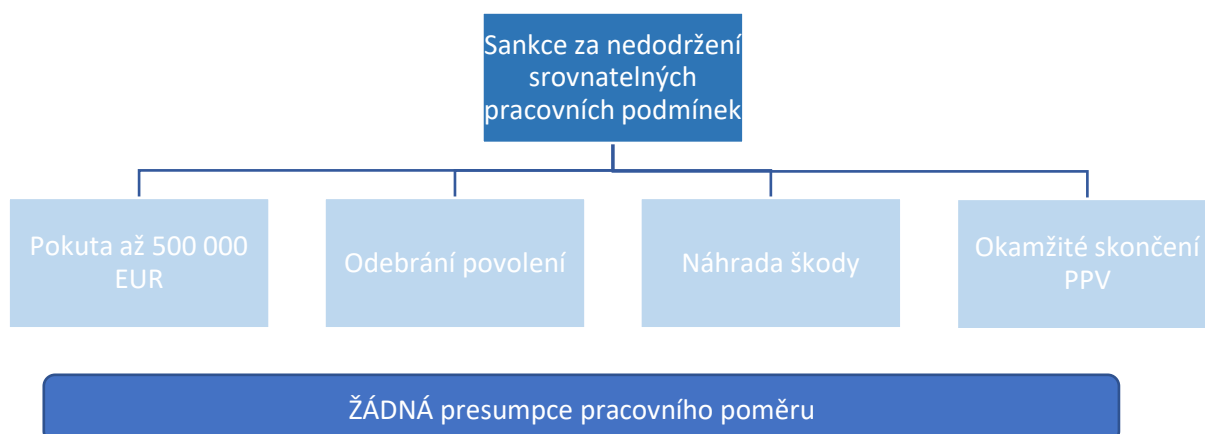
I podle reformovaného zákona o dočasném přenechání zaměstnanců se agentura práce může při odměňování dočasně přiděleného pracovníka na základě kolektivní smlouvy a jejich

<sup>29</sup> Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Bundesagentur für Arbeit. 2021. Dostupné z: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit\\_ba013184.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit_ba013184.pdf)

ujednání týkajících se dočasného přenechání zaměstnanců odchýlit od zásady rovného odměňování a rovného zacházení se stálými zaměstnanci v podniku uživatele, avšak pouze po dobu maximálně devíti měsíců přidělení k nájemci (§ 8 odst. 4 věta 1 zákona AÜG). Německý zákonodárce tak umožňuje sociálním partnerům zavést podmínky odměňování agenturních zaměstnanců, které budou v určitých aspektech odlišné od kmenových zaměstnanců uživatele, ovšem jen po určitou předem definovanou dobu (max. 9 měsíců) a s tím, že se nebude jednat o neproporcionální odchylky a že budou nerovnosti postupně sjednocovány a že dočasně přiděleným zaměstnancům bude náležet ekvivalentní plnění v mimomzdové sféře.

V případech, kdy kolektivní smlouva obsahuje možnost odchýlné úpravy, vždy (bez ohledu na jiná ujednání) má agentura práce (zaměstnavatel) povinnost nejpozději po devíti měsících poskytnout dočasně přidělenému zaměstnanci základní pracovní podmínky včetně mzdy v takové výši a výměře, které platí pro srovnatelného stálého kmenového zaměstnance v podniku uživatele, a to po celou dobu (dalšího) přidělení k uživateli (§ 8 odst. 1 věta 1 AÜG). Pouze v případě, kdy by se na odvětví, ve kterém dochází k dočasnému přidělení, vztahovaly kolektivní smlouvy vyššího stupně (odvětvové), které by upravovaly specifické příplatky za výkon určitých odvětvových činností (tj. stanovují zvláštní tarify pro daná odvětví), neuplatňuje se zásada rovnosti po devíti měsících, ale je možno období prodloužit až na 15 měsíců trvání dočasného přidělení. Agenturním zaměstnancům však vždy musí být poskytnuta alespoň minimální mzda ve výši zakotvené v tarifní smlouvě (kolektivní smlouvě) týkající se dočasně přidělovaných zaměstnanců.

Zásada zachování srovnatelných pracovních podmínek patří k nosným pravidlům agenturního zaměstnávání a dočasného přidělování zaměstnanců k výkonu práce u uživatele. Její naplňování a dodržování přispívá k minimalizaci nekalého konkurenčního prostředí a umělého snižování ceny práce či růstu sociálního dumpingu. Porušení zásady rovnosti může mít za následek pokutu až do výše 500 000 EUR pro agenturu dočasného zaměstnávání (§ 16 odst. 1 č. 7a, odst. 2 zákona o dočasném zaměstnávání) a ztrátu povolení ke komerčnímu poskytování dočasných přidělovaných zaměstnanců.



Nedochází-li k respektování srovnatelných pracovních podmínek, mohou se postižení zaměstnanci obrátit na soud s tím, že budou žalovat nárok na doplacení rozdílu mezi obdrženou odměnou a odměnou srovnatelných stálých zaměstnanců. Kromě toho mohou zaměstnavatele (agenturu práce) upozornit na nezákonný nedoplatek, odmítnout provedení

prací v případě značných mzdových nedoplatků a v případě opakovaného neproplácení nároků na danou skutečnost upozornit a vypovědět pracovní smlouvu bez výpovědní doby (fakticky analogie k okamžitému zrušení pracovního poměru) a požadovat náhradu škody podle § 628 německého občanského zákoníku (BGB).

V předchozím případě bylo upozorněno na participaci zástupců zaměstnanců v oblasti agenturního zaměstnávání. Podnikové rady mohou působit jako kontrolní orgán i v kontextu srovnatelných pracovních podmínek a při řešení stížností dočasně přidělených zaměstnanců. Zaměstnavatel je konečně povinen komunikovat s podnikovou radou, která je oprávněna (a zaměstnavatel povinen si vyžádat) v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců, ovlivňovat dočasné přidělení tím, že uživatel v souladu s ustanovením § 99 odst. 1 věty BetrVG potřebuje k dočasnému přidělení zaměstnanců souhlas podnikové rady. Ta jej vydává na základě poskytnutých vyčerpávajících informací nebo po předložení potřebných dokladů. To platí i pro případné prodloužení dočasného přidělení agenturního zaměstnance. Jak již bylo zmíněno, od dubna 2017 je v § 80 odst. 2 větě 3 BetrVG upřesněno, že mezi dokumenty, které musí být k dispozici radě zaměstnanců, patří také smlouvy, na jejichž základě k dočasnému přidělování zaměstnanců dochází a které vedou k nasazení u uživatele. Oprávnění garantovaná právními předpisy - ustanovení umožňují radě zaměstnanců kontrolovat, zda jsou například vypláceny (nebo postupně zvyšovány) příplatky v odvětví a zda je dodržována zásada rovnosti po devíti nebo patnácti měsících pronájmu téhož dočasného pracovníka. Pokud tomu tak není, může podniková rada iniciovat kontrolní šetření, když zaměstnavateli hrozí již avizovaná finanční sankce až ve výši 500 000 EUR.<sup>30</sup>

Srovnatelné pracovní podmínky a především právo spravedlivé odměny za práci má tedy v Německu stejnou váhu, jako v českém prostředí, byť sankce za nedodržení zákonných pravidel se zdá být zásadnější.

Vždy je třeba v každém vztahu vycházet z práva na rovného zacházení a srovnatelnou odměnu. V teoretické rovině, která by se následně měl zrcadlit v praxi, aby se uživatelé a agentura vyhnuli případným negativním důsledkům (viz výše), mají dočasní zaměstnanci právo na stejnou mzdu a stejné zacházení jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele od prvního dne dočasného přidělení k uživateli. Právo na srovnatelné pracovní podmínky vyplývá z ustanovení § 8 odst. 1 AÜG. Znění odpovídá harmonizačním požadavkům směrnice.

---

<sup>30</sup> HENSCHKE, Martin. Welche Auswirkungen hat das AÜG 2017 für den Betriebsrat? Arbeitsrecht aktuell//17/146. Online. Dostupné z: <https://www.hensche.de/Welche-Auswirkungen-hat-das-AUEG-2017-fuer-den-Betriebsrat-31.05.2017.html>

Zaměstnavatel (agentura práce) je povinen poskytnout dočasněmu přidělenému zaměstnanci po dobu přidělení k uživateli základní pracovní podmínky uplatňované v podniku uživatele pro srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele, včetně odměny (zásada rovného zacházení). Srovnatelné podmínky jsou předpokládány i v případě, kdy dočasně přidělený zaměstnanec pobírá kolektivní smlouvou stanovenou odměnu, která náleží srovnatelnému kmenovému zaměstnanci uživatele v podniku uživatele, nebo, pokud taková kolektivní smlouva či ujednání o odměně neexistuje, kolektivní smlouvou stanovenou odměnu platnou pro srovnatelné zaměstnance v oboru zaměstnání (tj. odvětvově). V takovém případě se má za to, že s dočasně přiděleným agenturním zaměstnancem je zacházeno stejně, co se srovnatelných podmínek a spravedlivé odměny týče. V případě, kdy jsou u uživatele součástí odměny i nepeněžní plnění (*Sachbezüge*), může se agenturnímu zaměstnanci dostávat přiměřené náhrady v penězích v hodnotě poskytovaného nepeněžitého věcného plnění.

Zvláštností německého systému dočasného přidělování zaměstnanců k práci u uživatele (tj. agenturního zaměstnávání) lze vnímat spoluúčast zástupců zaměstnanců na nastavení podmínek rovného a spravedlivého odměňování. Jak bylo již uvedeno výše, mohou zástupci zaměstnanců uplatňovat participativní práva při omezování agenturního zaměstnávání (potřebný souhlas podnikové rady). Vedle toho však existuje i možnost, kdy činnost zástupců zaměstnanců působí přímo na úroveň srovnatelných podmínek, pokud jde o odměňování zaměstnanců. Zde již jako zástupce zaměstnanců nevystupuje podniková rada, ale odborová organizace, která se účastní sjednávání tarifních smluv.

Odměňování zaměstnanců v Německu podléhá odvětvovým specifikacím. Nejinak je tomu v případě mezd dočasně přidělených zaměstnanců. Při úpravě srovnatelných podmínek na ně dopadají buď pravidla plynoucí z kolektivní smlouvy týkající se kmenových zaměstnanců uživatele, a nebo (a zde jde právě o onen podklad pro zvláštní přístup) kolektivní smlouva (tarifní smlouva) dotýkající se odvětví dočasného přidělování (německý zákonodárce přímo zmiňuje „*Leiharbeitsbranche*“). Možnost odchýlit se od předpokladu srovnatelných pracovních podmínek a tak i od zásady rovnosti byla v oblasti poskytování zaměstnanců relativně neomezená od roku 2004. Již zmiňovaná novelizace v roce 2017 však nerovnost v odměňování ohraničila s ohledem na délku trvání dočasného přidělení. Podstatou zvláštních odvětvových kolektivních smluv je snížení nákladnosti na výdaje na zprostředkování práce (dočasné přidělení zaměstnanců). Paradoxem zůstává, že se nastavení podmínek musí účastnit i zástupci zaměstnanců (na druhou stranu nutno vnímat i další faktory, za kterých je vůbec dočasné přidělení v podniku možné, např. spoluúčast podnikové rady, apod.), což platí i pro kolektivní smlouvy o dočasné práci uzavřené Německou odborovou federací (DGB). Přestože agenturním pracovníkům zajišťují poměrně dobré mzdové a pracovní podmínky, stále se nepřibližují mzdám srovnatelných kmenových zaměstnanců.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> HENSCHKE, Martin. *Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit, Zeitarbeit)*. Online. Dostupné z: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Leiharbeit.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leiharbeit.html)



Odchylka od základního pravidla rovného odměňování na základě kolektivních smluv pro dočasnou práci je upravena v ustanovení § 8 odst. 2 AÜG a je podmíněna a omezena jak dobou trvání dočasného přidělení, tak základní nepodkročitelnou hranicí minimální mzdy.

Nejpozději po devíti měsících přidělení ke stejnému uživateli musí dočasně přidělený zaměstnanec dostávat stejnou mzdu jako srovnatelní stálí kmenoví zaměstnanci v podniku uživatele. Pokud se na odměňování u uživatele vztahují zvláštní ujednání (tarifní předpisy – kolektivní smlouvy) o tzv. oborových příplatcích, kterými dochází k postupnému zvyšování a přibližování odměnám stálých kmenových zaměstnanců uživatele, lze se od zásady rovného zacházení odchýlit maximálně na dobu 15 měsíců.

Dalším předpokladem je, že celková mzda (základní mzda a příplatek v odvětví) dosažená po 15 měsících je v kolektivní smlouvě o dočasném přidělování zaměstnanců vyhodnocena jako rovnocenná odměně stálých zaměstnanců a že vyplácení příplatků v odvětví začíná nejpozději po zkušební době, které nesmí trvat déle jak šest měsíců.<sup>32</sup>

Pokud jde o úroveň minimální mzdy uplatňované v odvětví agenturního zaměstnávání, a stanovení tak základní nepodkročitelné hranice příjmu dočasně přidělených zaměstnanců, vychází se z nařízení Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí o minimální mzdě v oblasti dočasného přenechávání zaměstnanců.<sup>33</sup> Nařízení zakotvovalo ještě v roce 2021 (do 31. března 2021) minimální mzdu teritoriálně odlišně pro východní a západní část Německa.

Časové období	Východ	Západ
01.06.2017 do 31.03.2018:	8,91 EUR	9,23 EUR
01.04.2018 do 31.12.2018:	9,27 EUR	9,49 EUR
01.01.2019 do 31.03.2019:	9,49 EUR	9,49 EUR
01.04.2019 do 30.09.2019:	9,49 EUR	9,79 EUR
01.10.2019 do 31.12.2019:	9,66 EUR	9,96 EUR
01.01.2020 do 31.08.2020	(bez minimální mzdy)	
01.09.2020 do 30.09.2020	9,88 EUR	10,15 EUR
01.10.2020 do 31.03.2020	10,10 EUR	10,15 EUR
<b>01.04.2021 do 31.03.2022</b>	<b>Celé území Německa 10,45 EUR</b>	
<b>01.03.2022 do 31.12.2022</b>	<b>Celé území Německa 10,88 EUR</b>	

<sup>32</sup> KRANZ, Oliver. *Leiharbeit*. Online. Dostupné z: <https://www.ra-kranz.de/wiki/leiharbeit/>

<sup>33</sup> LohnUGAÜV 4, Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung. Dostupné z: [https://www.gesetze-im-internet.de/lohnuga\\_v\\_4/BJNR624400020.html](https://www.gesetze-im-internet.de/lohnuga_v_4/BJNR624400020.html)

V současné době je výše minimální mzdy agenturních zaměstnanců určena jednotně pro celý hospodářský trh Spolkové republiky Německo, a to ve výši 10, 45 EUR na hodinu.

Nebude-li minimální mzda dodržována, resp. nebudou-li garantovány srovnatelné pracovní podmínky, vystavuje se zaměstnavatel (agentura) možným sankcím tak, jak byly popsány výše (tj. pokuta, náhrada škody a vydání nedoplatku, odejmutí povolení k dočasnému přidělování či skončení pracovního poměru zaměstnancem s okamžitým účinkem). Zásadní odlišnost, na rozdíl od nedodržení obecných pravidel o dočasném přidělování, spočívá ve skutečnosti, že v případě pochybení zaměstnavatele při zajištění spravedlivých a rovných podmínek odměňování v návaznosti na srovnatelného kmenového zaměstnance zaměstnavatele nepatří k sankci presumpce pracovního poměru k uživateli.<sup>34</sup>

Německý trh práce nabízí agenturním zaměstnancům poměrně široké zajištění jejich srovnatelného postavení, přičemž intenzita zajištění se stále stupňuje a má rostoucí tendenci.<sup>35</sup> Při hodnocení postavení dočasně přidělených zaměstnanců hodnotí jako výhody, tak nevýhody dané formy zaměstnání, a to nejen s přihlédnutím k srovnatelným pracovním podmínkám.

Dočasně přidělení zaměstnanec k uživateli	Výhody	Nevýhody
	Vysoká pravděpodobnost nástupu	Riziko nižší mzdy (dle KS)
	Příležitost při změny kariéry; návrat z překážek (např. po rodičovské)	Vysoká časová flexibilita
	Různorodost pracovních zkušenosti	Změna zaměstnání
	Možnost trvalého zaměstnání	Vysoké nároky na prohlubování a zvyšování kvalifikace
	Garance srovnatelných podmínek	
	Odvětvové příspěvky vyplácen postupně do srovnatelné mzdy	
	Stejná mzda do 9. měsíců	

#### Shrnutí a srovnání

Německá právní úprava dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli (pojímáno jako agenturní zaměstnávání) v praktické rovině nalézají několik základních odlišností, popř. výzev z pohledu národního právního řádu a přístupu zákonodárce.

<sup>34</sup> Viz Gesetzentwurf der Bundesregierung, vom 20.07.2016, BT Drucks. 18/9232, S.26 Dostupné z: <https://dserver.bundestag.de/btd/18/092/1809232.pdf>

<sup>35</sup> Zeitarbeit: Vor- und Nachteile im Überblick (+Tabelle). [Online]. 17. listopadu 2021. Dostupné z: <https://www.office-events.de/news/zeitarbeit-vor-und-nachteile>



S ohledem na zajištění důstojné práce, srovnatelné pracovní podmínky a rovné zacházení jsou důležité prvky jako

- pracovní poměry běžně sjednáváné na dobu neurčitou (není vázáno na trvání přidělení k uživateli)
- maximální délka dočasného přidělení na 18 měsíců
- odchýlení se od pravidel rovného odměňování v důsledku činnosti zástupců zaměstnanců (ujednání v kolektivní smlouvě)
  - o max. na dobu 9 měsíců dočasného přidělení
  - o max. na dobu 15 měsíců dočasného přidělení, jsou-li sjednány zvláštní odvětvové podmínky postupného sblížení odměny s kmenovým zaměstnancem
- participativní práva zástupců zaměstnanců (podnikové rady a odborové organizace), např. v souvislosti s povolením dočasného přidělení (výhrada spolurozhodování podnikové rady)
- konkretizace dočasně přidělených zaměstnanců k uživateli
- nabídková povinnost v rámci vnitropodnikové struktury na místa a práce, u kterých se dočasné přidělení zamýšlí
- presumpce pracovního poměru k uživateli při nesplnění základních zákonných předpokladů dočasného přidělení (např. délka dočasného přidělení; neplnění participativních oprávnění zástupců zaměstnanců)
- finanční sankce až ve výši 500 tis. EUR v případě nerovného odměňování
- finanční sankce až ve výši 30 tis. EUR při porušení pravidel dočasného přidělování (např. nesprávné naplnění smluv či vynechání označení činností jako dočasné přidělení apod.)

## Rakousko

Podstatný vliv na úpravu pracovních podmínek agenturních zaměstnanců mají v rakouském právním prostředí a trhu práce uzavírané kolektivní smlouvy. Rakouský právní řád sice obsahuje regulace agenturního zaměstnávání, ne však zcela v podobě, kterou známe z České republiky. Rakousko navíc nepatří k zemím (podobně jako Německo), které ratifikovaly např. úmluvu Mezinárodní organizace práce. č 181 o soukromých agenturách práce. Přesto agenturní zaměstnávání regulaci podléhá. Opět obdobně, jako v případě německého trhu práce, je pro dočasné přidělování zaměstnanců stěžejní v nadnárodním měřítku harmonizační směrnice upravující agenturní zaměstnávání.

Podobně, jako v případě dalších pracovních podmínek, podstatnou roli při určování a kvality pracovního prostředí a podmínek výkonu práce ovlivňují dohody sociálních partnerů a předně odvětvové kolektivní smlouvy.

Agenturním zaměstnávání se rozumí realizace trojstranného vztahu, ve kterém dochází ze strany agentury práce (zaměstnavatele) k poskytnutí a zapůjčení dočasně přiděleného zaměstnance k práci u uživatele. Definici můžeme principiálně považovat za shodnou s tou, která se uplatňuje v Českém právním pořádku. Základní rys agenturního zaměstnávání spočívá v úplatnosti poskytnutí zaměstnanců a přenechání dispoziční pravomoci ohledně organizace práce na uživatele. Podobně, jako v německé právní úpravě se agenturní zaměstnávání

subsumuje pod dočasné přidělování zaměstnanců, kdy se pojmově hovoří o *Arbeitskräfteüberlassung* (upraveno základním předpisem, dále jako AÜG)<sup>36</sup>, popř. jako o *Leiharbeit*, nebo o *Zeitarbeit*.

Dočasné přenechání zaměstnanců podléhá zvláštní právní úpravě zmíněného zákona a je podmíněno souhlasem (povolením) úřadu. AÜG a úprava dočasného přidělování slouží nejen jako ochrana pro dočasně přidělované zaměstnance, ale rovněž jako ochrana před sociálním dumpingem a ohrožením kmenových zaměstnanců uživatele. Dočasně přiděleným zaměstnancům svědčí především právo na srovnatelné pracovní podmínky a jsou pod ochranou kolektivních smluv. Kmenoví zaměstnanci nemohou být nasazením agenturního zaměstnávání ohroženi, tj. dočasné přidělování je možné jen v souvislosti s volnými pracovními místy u uživatele.<sup>37</sup>

Agenturou dočasně přidělení zaměstnanci vykonávají práci pro zákazníky zaměstnavatele (tj. pro uživatele), který tím sleduje své vlastní ekonomické a provozní cíle. Podstatné je, že jsou začleněni do podniku uživatele a podléhají odborným a organizačním pokynům uživatele, který vůči nim vykonává dispoziční pravomoc v otázkách organizace práce (nikolivěk ve vztahu k základnímu pracovněprávnímu vztahu, tj. nemůže např. s dočasně přiděleným zaměstnancem, podobně jako v jiných národních úpravách, rozvázat pracovní poměr). V souvislosti se spravedlivými a srovnatelnými pracovními podmínkami nutno vnímat rozsah působnosti opět poněkud šířeji, než jen do oblasti odměňování. Vzhledem k začlenění dočasně přidělených zaměstnanců do organizační struktury uživatele a do fungování podniku, přejímá uživatel prevenční povinnost a musí se primárně podílet na zachování bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek – tj. stává se garantem BOZP. Z tohoto důvodu je uživatel považován za zaměstnavatele i v oblasti ochrany zaměstnanců. U pronajatých pracovníků musí být přijata stejná preventivní opatření jako u kmenových zaměstnanců uživatele. Zaměstnavatel (agentura) má povinnost součinnosti. Je např. povinen poskytnout uživateli veškeré relevantní informace o jednotlivých zaměstnancích (např. o těhotenství<sup>38</sup> a zdravotní stav), aby bylo zajištěno dodržování osobní ochrany zaměstnanců.

Srovnatelné pracovní podmínky vyplývají především z uzavřených kolektivních smluv. Kolektivní smlouvy se uzavírají s odvětvovou působností a dopadají i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působení zástupců zaměstnanců, podobně jako v Německu a rozdílně s Českou republikou, má proto pro podobu agenturního zaměstnávání a pracovní podmínky dočasně přidělených zaměstnanců zásadní vliv. Pro zaměstnance, kteří spadají do okruhu dočasně přidělovaných (tj. vykonávají tzv. *Zeitarbeit*) platí kolektivní smlouva uzavřená pro oblast dočasného přenechávání zaměstnanců. Rakouská úprava rozlišuje mezi kategoriemi zaměstnanců, a to *Arbeiter* (dělník) a *Angestellte* (zaměstnanec více kvalifikovaný, resp. úředník, resp. osoba, která pracuje méně manuálně a více je jeho práce závislá na

---

<sup>36</sup> *Arbeitskräfteüberlassungsgesetz*. Dostupné z:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

<sup>37</sup> BRUNEL. *Arbeitskräfteüberlassung*. [online]. 19. listopadu 2021. Dostupné z: <https://www.brunel.at/de-at/karriere-lexikon/arbeitskraefteueberlassung#arbeitskraefteueberlassungsgesetz-in-oesterreich>

<sup>38</sup> WKO. *Arbeitskräfteüberlassung*. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html>

duševní činnosti). Pro druhou kategorii zaměstnanců platí rovněž kolektivní smlouva, ovšem zvláště uzavřená a platí pro ně v odvětví řemesel, obchodu a služeb.<sup>39</sup>

Při dočasném přidělování zaměstnanců k uživateli může dojít ke kolizi působnosti kolektivních smluv. Na dočasně přidělené zaměstnance obecně působí kolektivní smlouvě uzavřená pro odvětví dočasně přenechávání zaměstnanců. Současně, a to právě díky zařazení dočasně přiděleného zaměstnance do podniku uživatele, lze uplatnit i výhody a úpravu zakotvenou v kolektivní smlouvě, která dopadá na regulaci pracovních podmínek v odvětví, ve kterém je uživatel činný. Nedochozí však k pluralitě kolektivních smluv, která by neměla mít řešení. S ohledem na zajištění spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek dočasně přiděleného zaměstnance při práci pro a u uživatele, lze např. ujednání o mzdových tarifech vztáhnou právě i na dočasně přiděleného zaměstnance. Fakticky působí obě kolektivní smlouvy s tím, že se pro dočasně přiděleného zaměstnance použije výhodnější úprava.

Důležitá ustanovení kolektivní smlouvy působící v odvětví uživatele platí i po dobu trvání dočasně přidělení. To platí pro odměnu podle kolektivní smlouvy, pokud je vyšší než podle kolektivní smlouvy pro odvětví dočasně zaměstnávání, stejně jako pro ustanovení o pracovní době.

Kolektivní smlouva pro dočasně přidělené zaměstnance upravuje jejich základní pracovní podmínky a nároky pro všechna odvětví. S ohledem na srovnatelné pracovní podmínky k uživateli přiděleného zaměstnance s kmenovým zaměstnancem je třeba ze znění kolektivní smlouvy vycházet a porovnat ji s tou, která reguluje podmínky zaměstnávání v odvětví činnosti uživatele.

V kolektivní smlouvě regulující dočasné přidělení a tak i důstojné pracovní podmínky dočasně přidělených zaměstnanců lze nalézt např. ujednání o mzdě, její valorizaci, příplatcích, pracovní době či sociálních příspěvcích apod.

Ze zastřešující kolektivní smlouvy<sup>40</sup> pro dělnické profese a technicko-hospodářské pracovníky uzavřené pod hlavičkou odborového svazu PRO – GE lze najít např. následující obsah platný od 1. ledna 2021:

#### **Základní závazek valorizace mezd:**

- Mzdy podle kolektivní smlouvy pro příjemce nízkých mezd stoupnou průměrně o 1,45 %
- Zvýšená sazba základní mzdy zůstane zachována

#### **Minimální mzda / minimální plat**

- € 10,64 za hodinu pro nevyučené dělníky
- Min. € 10,80 eur za hodinu pro vyučené dělníky
- Min. € 13,60 eur za hodinu pro kvalifikované dělníky

---

<sup>39</sup> Tamtéž.

<sup>40</sup> KV-Kurübersicht. Arbeitskräfteüberlasser. Dostupné z: <https://www.postingofworkers.at/kv/Z04/arbeitskraefteueberlasser-cs-arb/agentur-prace-kurzuebersicht/454513?language=cs>

- € Minimální měsíční mzda 1 781,14 při 38,5 hod/týden

V průběhu dočasného přidělení musí být případně vyplácena vyšší mzda podle kolektivní smlouvy zaměstnavajícího subjektu (eventuálně referenční přírážka).

### Příplatky

- Stejně úpravy, které platí pro srovnatelné pracovníky z dělnické profese podle kolektivní smlouvy uživatele.
- Pokud se v podniku uživatele neuplatňuje žádná kolektivní smlouva, používají se úpravy podle kolektivní smlouvy pro živnost zpracování železa a kovů.

### Pracovní doba

- 38,5 hodin týdně

### Výpovědní lhůty

- Na konci dočasného přidělení smí dát zaměstnavatel výpověď nejdříve pátý den po jeho ukončení.
- Výpověď se doručuje nejpozději v poslední den pracovního týdne ke konci pracovního týdne.
- Výpovědní doba se odvozuje podle trvání pracovního poměru zaměstnance k podniku:

Délka výpovědní doby	
Trvání pracovního poměru do 5 let	3 týdny
Trvání pracovního poměru do 10 let	5 týdnů
Trvání pracovního poměru nad 10 let	7 týdnů

### Upozornění na zánik nároků

Vezměte na vědomí, že určité nároky z pracovního poměru (např. úhrada přesčasů, odškodnění za cestovní výdaje, jakož i určité přírážky a příplatky) vůči zaměstnavateli musí být uplatněny písemně do 6 měsíců (pozor: výjimky!), protože jinak zanikají!

### Důležité upozornění!

- Kolektivní smlouva agentury práce upravuje minimální mzdu v závislosti na agenturním zaměstnávání.
- Pokud je v kolektivní smlouvě pro zaměstnavající podnik stanovena vyšší minimální mzda, platí ta!
- Nutno respektovat oborové odlišnosti - existuje nárok na referenční přírážku (obory s vysokými mzdami).
- Odměna a její výše musí být oznámena ve sdělení o dočasném přidělení podle § 12 zákona o dočasném přidělování pracovních sil!

### Další vymoženosti sociální politiky

Příspěvek při životním výročí

při desetiletém výročí pracovního poměru	25 % minimální mzdy
při patnáctiletém výročí pracovního poměru	25 % minimální mzdy
při dvacetiletém výročí pracovního poměru	50 % minimální mzdy

Karenční doby se pro účely výpočtu výpovědní lhůty, trvání nároku na nemocenskou, trvání dovolené, životního výročí, přechodu z třídy zaměstnání A do třídy zaměstnání B a při vyměřování výše odstupného započítávají v plné výši. Tento zápočet platí i pro pět odpracovaných let podle § 23a odst. 3 zákona o zaměstnancích ve spojení s § 2 ArbAbfG (zákon o odstupném pracovníků) (předpoklad pro ukončení mateřské dovolené s nárokem na odstupné).

Výše uvedená vybrané body kolektivní smlouvy vytváří základ pro srovnatelné pracovní podmínky dočasně přidělených zaměstnanců a kmenových zaměstnanců uživatele.

Srovnatelné a slušné pracovní podmínky dočasně přidělenému zaměstnanci garantují jak uživatel, tak jeho přímý zaměstnavatel. Vzhledem k přenesení části dispoziční pravomoci na uživatele pak tento odpovídá především za BOZP, přičemž odměňování a odvádění pojistného či daně leží na bedrech zaměstnavatele – agentury. Zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu a je odpovědný za výplatu odměny, jakož i za výpočet a platbu odvodů na sociální zabezpečení. Uživatel však rovněž může dočasně přidělenému zaměstnanci odpovídat za vyplacení mzdy. V případě, kdy dojde např. k zajištění smluvního vztahu s falešnou agenturou práce, resp. nespolehlivou agenturou, má právě spoluodpovědnost uživatele důsledek v tom, že musí zaměstnanci spravedlivou mzdu vyplatit a provést odvody na sociální zabezpečení a daň. Uživatel tak odpovídá za výběr smluvního partnera a nepřímo tak přispívá ke kultivaci trhu práce a prostředí dočasného přidělování. Zákonem založená odpovědnost uživatele za nevyplacení mzdy patří k podstatným nástrojům zajišťování spravedlivých pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců.

Uživatel tak v souladu s AÜG odpovídá za realizaci veškerých mzdových nároků dočasně přidělených zaměstnanců. I v případě, kdy uživatel plní svoje povinnosti ze smlouvy a náklady spojené s odměňováním na zaměstnavatele již poukázal, odpovídá dočasně přidělenému zaměstnanci jako ručitel za závazek zaměstnavatele (tj. sekundárně – splnění svých povinností však musí prokázat). Z pohledu zajištění spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek se jedná o významný institut rakouského právní úpravy. V případě platební neschopnosti zaměstnavatele se odpovědnost uživatele jako ručitele neuplatní, pokud má najatý pracovník nárok na odměnu v případě platební neschopnosti podle zákona o odpovědnosti za nevyplacenou mzdu v případě platební neschopnosti (*Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz*), pokud je tím skutečně zaručeno uspokojení zákonem garantovaných nároků.

Podobně, jako v příkladu německé právní úpravy hodnotí z pohledu postavení agenturního zaměstnance rakouská právní obec dočasné přidělení z pohledu jeho potenciálních výhod i nevýhod. V mnohém se shodují.

Dočasně přidělení zaměstnance k uživateli	Výhody	Nevýhody
	Vysoká pravděpodobnost nástupu	
	Příležitost při změny kariéry; návrat z překážek (např. po rodičovské)	Vysoká časová flexibilita
	Různorodost pracovních zkušenosti	Změna zaměstnání
	Pracovní poměr není svázaný s dočasným přidělením	Vysoké nároky na prohlubování a zvyšování kvalifikace
	Garance srovnatelných podmínek	
Možnost přechodu k uživateli		

#### Shrnutí a srovnání

Rakouská právní úprava dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli (pojímáno jako agenturní zaměstnávání) v praktické rovině nalézá svůj základ ve zvláštním zákoně o AÜG. Na rozdíl od německé právní úpravy nedisponuje takovou škálou odlišností od České právní úpravy a nevyznačuje se ani možným snižováním standardů dočasně k práci přidělených zaměstnanců prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivní smlouvy. Ba naopak. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání představují z pohledu srovnatelných pracovních podmínek pro dočasně k práci přidělené zaměstnance velmi důležitý faktor, neboť prakticky pro všechny dočasně přidělené zaměstnance platí obecná kolektivní smlouva o dočasném přidělování a v návaznosti na ni, a s ohledem na srovnatelné podmínky, právě i kolektivní smlouva aplikovaná na odvětví činnosti uživatele.

<p>S ohledem na zajištění důstojné práce, srovnatelné pracovní podmínky a rovné zacházení jsou důležité prvky jako</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sjednání individuální dohodou o dočasném přidělování</li> <li>- pracovní poměry běžně sjednávané na dobu neurčitou (není vázáno na trvání přidělení k uživateli)</li> <li>- participativní práva zástupců zaměstnanců (sjednávání podmínek výkonu práce)</li> <li>- silný sociální dialog a úprava pramenící z kolektivních smluv</li> <li>- omezená pravidla pro skončení pracovního poměru, nelze na dobu dočasného přidělení</li> <li>- právo na srovnatelné pracovní podmínky, zvyšování a prohlubování kvalifikace a přístup k sociálnímu zázemí u uživatele</li> </ul>
--

#### Slovensko

Agenturní zaměstnávání se dlouhodobě těšilo velké oblibě i na Slovensku. Velkou otázkou agenturního zaměstnávání je dlouhodobě garantování srovnatelných pracovních podmínek a odstraňování sociálních nevýhod, cenového dumpingu a nekalé konkurenční výhody. V návaznosti na zachování vyššího standardu dočasně přidělených zaměstnanců proběhla v roce 2015 zásadní koncepční změna agenturního zaměstnávání, kdy slovenský zákonodárce zavádí pravidla omezující zneužívání agenturního zaměstnávání a zvyšují ochranu zaměstnanců. O co



výhodnější se zdá úprava být pro dočasně přidělené zaměstnance, o to náročnější se jeví zaměstnavatelům.

Slovenská republika patří podobně, jako Česká republika, a odlišně než Rakousko a Spolková republika Německo, k signatářům Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Proto základní právní úprava vyplývá právě z dané úmluvy a současně z respektování směrnice o agenturním zaměstnávání.

Podmínky 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. 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.<sup>41</sup>

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.). Snaha zmíněné negativní jevy vymýtit vedla k intenzivní kontrolní činnosti a k legislativním úpravám. 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.

---

<sup>41</sup> Následná část, viz HORECKÝ, Jan. pro úpravu stávající podoby právního režimu agenturního zaměstnávání. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. s. 18.

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.

Základní mantra ochrany dočasně přiděleného zaměstnance a garance důstojné práce, stejně jako srovnatelných pracovních podmínek, vedla ke změnám, když došlo k vyloučení určitých skupin prací z možností agenturního zaměstnávání.

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 (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 příjmů slovenské Sociální pojišťovny pro uživatelského zaměstnavatele výrazně zlevnit).

Presumpce existence pracovního poměru u uživatelského zaměstnavatele

K srovnatelným podmínkám lze v širším kontextu řadit i možnost zaměstnance vykonávat práci v jistotou nabytém poměru, tj. ideálně v dlouhodobém vztahu k zaměstnavateli (uživateli). Slovenský zákonodárce proto omezuje maximální počet dočasných přidělení zaměstnance k uživateli. Pokud dojde k porušení pravidel o maximálním počtu dočasných přidělení mezi tímž dočasně přidělovaným zaměstnancem a uživatelským zaměstnavatelem, dochází pak podle 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 přidělit 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 v současné době 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 dočasně přidělený zaměstnanec postupně uzavřených nejvýše 5 pracovních poměrů na dobu určitou (1 + 4). Zde se slovenský přístup podobá tomu německému. Smyslem úpravy je zejména motivace k přechodu zaměstnance do pracovního poměru na dobu neurčitou.

Dočasné přidělení zaměstnance k témuž 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 témuž uživatelskému zaměstnavateli.

Opětovně dohodnuté dočasné přidělení je podle slovenské právní úpravy takové přidělení, kterým má být zaměstnanec dočasně přidělen k témuž 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 povinnosti 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. Jde o přístup podobný rakouskému přístupu a odpovídající směrnici.

Uživatelský zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnavatele nebo agenturu dočasněho 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 dočasněho zaměstnávání). Pro

účely vyslání na pracovní cestu se uživatelský zaměstnavatel považuje za zaměstnavatele dočasně přiděleného zaměstnance.

Zvláštní podmínky vysílání 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 státní 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 inspirovaly 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.

<b>Tarifní mzda/základní složka mzdy</b>	Ano
<b>Výkonnostní složky</b>	Ano
<b>13. a 14. „plat“</b>	Ano (při kvalifikaci se podle kritérií)
<b>Odměna/bonusy</b>	Ano (při kvalifikaci podle kritérií)
<b>Náhrada za pracovní pohotovost (§96 ZP)</b>	Ne
<b>Mzdové zvýhodnění za práci nadčas</b>	Ano
<b>(§121 ZP)</b>	

Mzdové zvýhodnění za sviatok	Ano
(§122 ZP)	
Mzdové zvýhodnění za noční práci	Ano
(§123 ZP)	
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	Ne (ale uživatelský zaměstnavatel může mít postavení zaměstnavatele)
(zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovních náhradách),	
Příspěvky ze sociálního fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálním fonde),	Ne
§7 ods. 1	
Zaměstnavatel v rámci realizace své sociální politiky poskytuje zaměstnancům z fondu příspěvek na	
a) stravování zaměstnanců nad rozsah ustanovený zvláštními předpisy,	

b) dopravu do zaměstnání a zpět,	
c) účast na kulturních a sportovních akcích,	
d) rekreace a služby, které zaměstnanec využívá na regeneraci pracovní síly,	
e) zdravotní péči,	
f) sociální výpomoc a peněžní půjčky,	
g) doplňkové důchodkové spoření kromě příspěvku na doplňkové důchodkové spoření, který je zaměstnavatel povinný platit podle zvláštního předpisu,7)	
h) další realizaci podnikové sociální politiky v oblasti péče o zaměstnance.	
<b>Příspěvky na doplňkové důchodkové spoření (zákon č. 650/2004 Z. z. o doplňkovém důchodkovém spoření)</b>	Ne
<b>Příspěvky na životné pojištění zaměstnance</b>	Ne
<b>Náhrada příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance (zákon č. 462/2003 Z. z. o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance),</b>	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 témuž 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 témuž uživatelskému zaměstnavateli. Opětovně dohodnuto dočasné přidělení je přidělení, kterým má být zaměstnanec dočasně přidělen k témuž 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 širěji. 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.

#### Shrnutí a srovnání

Slovenská právní úprava dočasného přidělení zaměstnanců k uživateli (pojímáno jako agenturní zaměstnávání) v praktické rovině nalézá svůj základ podobě, jako v česká úprava, v mezinárodním prostředí (Úmluva MOP č. 181, Směrnice 2008/104/ES). Na rozdíl od rakouské právní úpravy, ale o to blíže k německé, obsahuje slovenský zákoník práce poměrně jasně stanovená pravidla i sankce za jejich porušení. Vyzdvihnout je třeba parametr presumpce pracovního poměru. Spravedlivé a srovnatelné pracovní podmínky jsou garantovány taktéž právními předpisy, podepřeny finančními sankcemi a hrozbou presumpce vzniku pracovního poměru k uživateli.

S ohledem na zajištění důstojné práce, srovnatelné pracovní podmínky a rovné zacházení jsou důležité prvky jako

- sjednání individuální dohodou o dočasném přidělování
- omezení dočasného přidělování
- participativní práva zástupců zaměstnanců (sjednávání podmínek výkonu práce)
- presumpce pracovního poměru v případě pochybení
- omezená pravidla pro skončení pracovního poměru, nelze na dobu dočasného přidělení
- právo na srovnatelné pracovní podmínky



## Souhrnný přehled

V předešlé části byly zpracovány údaje týkající se právní úpravy agenturního zaměstnávání sousedních států, z jejichž přístupu lze *de lege ferenda* čerpat. Vhodným komparátorem se z ohledem na podobnost a historické kořeny i právního vývoje jeví být slovenský právní řád. Současně však třeba vnímat i pravidla působící v rozvinutých a fungujících hospodářských trzích (trzích práce), a to předně v Německu. Níže lze v tabulce dohledat základní parametry agenturního zaměstnávání a určující podmínky srovnatelného postavení dočasně přidělených zaměstnanců v širším souhrnném mezinárodním přehledu.

ČR a sousední země				
ČR	Slovensko	Polsko	Německo	Rakousko
Ratifikovalo úmluvu ILO	Ratifikovalo úmluvu ILO	Ratifikovalo úmluvu ILO	Neratifikovalo úmluvu ILO	Neratifikovalo úmluvu ILO
Je nutná registrace AP a složení kauce	Je nutná registrace AP	Je nutná registrace AP	Je nutná registrace AP	Je nutná registrace AP
Dočasné přidělení na 12 měsíců, ale může se opakovat	Délka trvání smlouvy maximálně 2 roky, lze prodloužit max. 4x, opakování přidělení ke stejnému uživateli je možné po uplynutí 6 měsíců	Délka dočasného přidělení 18 měsíců během 36 po sobě jdoucích měsíců	Smlouvy na dobu určitou i neurčitou (délka trvání dočasného přidělení je 18 měsíců, 3 měsíční doba mezi dalším přidělením	Není omezena délka trvání ani opakování dočasného přidělení
Zákaz pro OZP a cizince ze třetích zemí s výjimkami	Omezení pro rizikové profese	Agenturní zaměstnávání je povoleno pouze pro dočasné nahrazení stálého zaměstnance	Omezení ve stavebnictví s výjimkami podle kol. smluv	Omezení není, pouze na úrovni jednotlivých společností
	Nejvyšší podíl agenturních pracovníků v EU		Značku kvality uděluje poradenská a auditorská	Agentury přispívají do fondu sloužících pro vzdělávání a

			společnost	odborný rozvoj agenturních pracovníků
--	--	--	------------	---

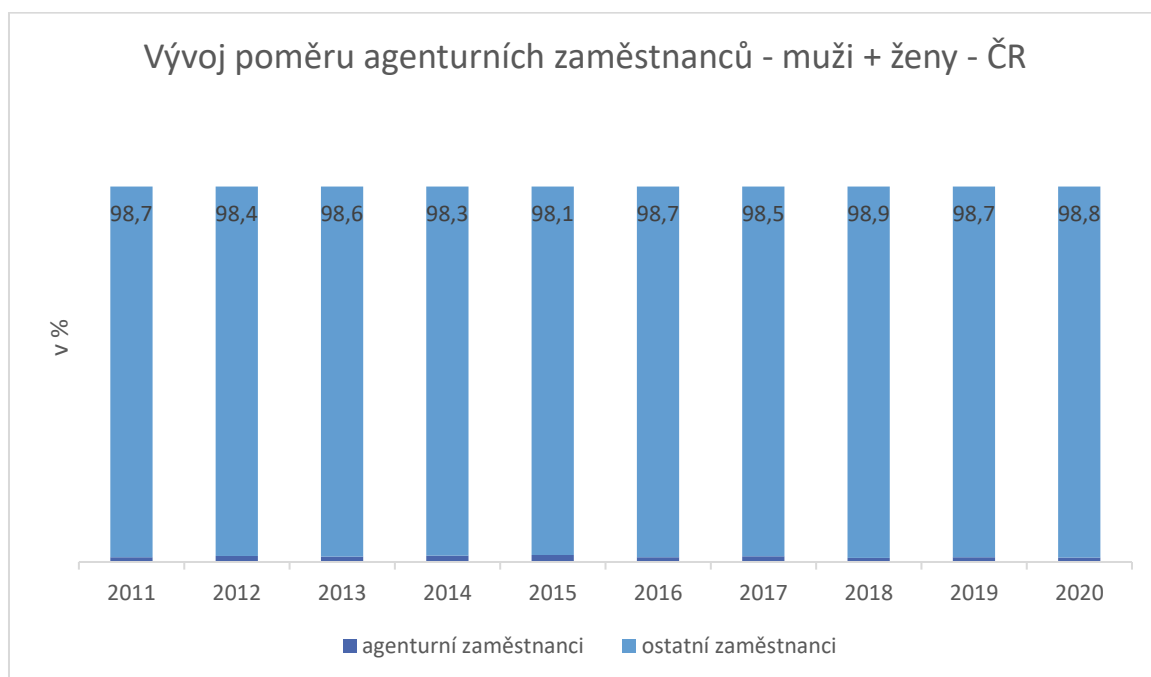
Vybrané další státy EU

Dánsko	Nizozemsko	Francie	Švédsko	Slovinsko
Neratifikovalo úmluvu ILO	Ratifikovalo úmluvu ILO	Ratifikovalo úmluvu ILO	Neratifikovalo úmluvu ILO	Neratifikovalo úmluvu ILO
Není nutná licence ani povolení	Je nutná registrace AP		Není nutná licence ani povolení	Je nutná registrace AP
Není omezení pro délku trvání ani opakování dočasného přidělení	Neplatí žádné omezení délky nebo opakování přidělení k témuž uživateli	Smlouvy jenom na dobu určitou (18 měsíců, za určitých podmínek až 3 roky)	Smlouvy na dobu určitou i neurčitou (častěji na dobu neurčitou), žádný limit pro délku nebo opakování dočasného přidělení	
Není omezení na odvětví ani profese	Není omezení pouze u námořníků	Agenturní zaměstnávání je povoleno pouze pro dočasné nahrazení stálého zaměstnance	Agenturní zaměstnávání může vetovat odborový svaz	Kvóta 25%
	Jeden z největších podílů agenturních pracovníků v EU  Agentury přispívají na vzdělávání a odborný rozvoj agenturních pracovníků	Jeden z nejvyšších podílů agenturních pracovníků v EU		Jeden z nejvyšších podílů agenturních pracovníků v EU

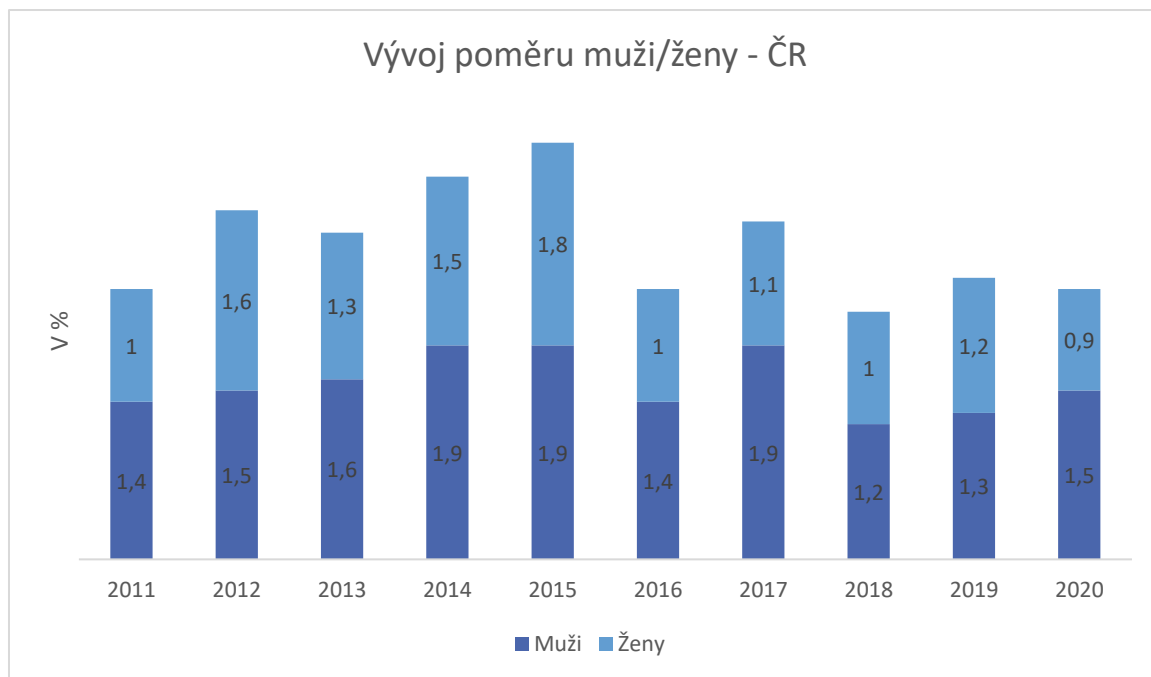
## Postavení agenturních zaměstnanců

Agenturní zaměstnávání internacionálně vychází z povahy trojstranného právního poměru. Ať už v případech dočasného přidělení zaměstnancem k jinému zaměstnavateli (v souladu s ust. § 43a zákoníku práce, nebo, což je předmětem předložené studie, v případě dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli), vždy v rámci vztahu vystupují subjekty v podobě uživatele, agentury práce (zaměstnavatele) a dočasně přiděleného zaměstnance. Vzájemné poměry mezi zmíněnými subjekty, a jejich smluvní a zákonná úprava, pak definují rovněž podobu vlastních pracovních podmínek dočasně k práci přiděleného zaměstnance.

Agenturní zaměstnávání nezaujímá zásadní postavení na trhu práce. V rámci českého trhu práce se dle statistik EUROSTATu pohybujeme historicky pod dvěma procenty. Pokud je o rozdělení agenturních zaměstnanců dle pohlaví, pak převažují muži.



Rozsah i složení okruhu agenturních zaměstnanců je určující pro okruh pracovních podmínek, které lze považovat za významné a v rámci srovnatelných za prioritní.



V návaznosti na současné prostředí trhu práce ovlivněného stále aktuální pandemií koronaviru COVID-19 významnou roli z pohledu ochrany zaměstnanců a nastavení vhodných, srovnatelných a důstojných pracovních podmínek, a tím i ochranu zaměstnavatelů proti sociálnímu dumpingu a nekalému konkurenčnímu jednání, nutno přikládat i dlouhodobé judikatorní činnosti a praxi při posuzování agenturního zaměstnávání a výkonu závislé práce (předně otázky, zdali nedochází k ohrožení slušných pracovních podmínek právě tím, že by namísto dočasného přidělení zaměstnanců regulovaného normami pracovního práva, nedocházelo k využívání spíše soukromoprávních smluv o dílo či dodávce služeb). Nalézací a rozhodovací praxe soudů (v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců nejen běžných civilních, ale rovněž těch v rámci správního soudnictví, tj. nutno vycházet z judikatury jak Nejvyššího soudu ČR, tak z judikatury Nejvyššího správního soudu) vyplňuje právní mezery a dotváří jednotu, předvidatelnost a právní jistotu všech účastníků dočasného přidělování a agenturního zaměstnávání.

Základním právním předpokladem existence vztahu dočasného přidělení, z pohledu dočasně k práci u uživatele přidělovaného zaměstnance, a zajištění kvalitních pracovních podmínek, představuje již samotné založení právního poměru k zaměstnavateli. Jestliže český zákoník práce umožňuje legální výkon závislé práce na základě sjednané pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, pak v případě agenturního zaměstnávání je právě s ohledem na ochranu zaměstnance a garanci slušných pracovních podmínek zákonem předvídaný takový postup vedoucí k založení základního pracovněprávního vztahu mezi agenturou a dočasně přidělovaným zaměstnancem na, na základě písemně sjednané pracovní smlouvy, popřípadě písemně sjednané dohody o pracovní činnosti. V návaznosti na ochrannou funkci pracovního práva se smluvním stranám nedostává varianty založení základního pracovněprávního vztahu ujednáním dohody o provedení práce (důvodem, jak patrně, má být právě intenzivnější prosazení ochranné funkce pracovního práva, *security* a limitování široké flexibility právního poměru založeného dohodou o provedení práce).

Z pohledu agenturního zaměstnance z pohledu předvídatelnosti a zajištění jeho pracovních podmínek primární roli hraje pracovní smlouva, popř. dohoda o pracovní činnosti, a nastavení jejich obsahu. Je zcela na smluvních stranách, pro jaký typ smlouvy se rozhodnou.<sup>42</sup> V pracovní smlouvě musí smluvní strany definovat základní obsahové náležitosti, které souvisí s místem výkonu práce, dnem nástupu do zaměstnání a druhem práce. V dohodě o pracovní činnosti zákonodárce předvídá obdobné naplnění, přičemž obsaženy mají být především informace o druhu práce/sjednaných pracích, dále doby uzavření dohody o pracovní činnosti (na jak dlouho se uzavírá – zda na dobu určitou či neurčitou) no a konečně rozsah sjednané pracovní doby (max. polovina stanovené týdenní pracovní doby). Zmíněné náležitosti označujeme jako obligatorní, tj. povinné. Pokud by nebyly uvedeny, jednalo by se o vadné právní jednání, které by s sebou neslo negativní právní důsledky (zde pak možno uvažovat o inspiraci např. s ohledem na německou či slovenskou úpravu, které předvídají jako následek meritorních vad presumpci pracovního poměru vůči uživateli apod.). Podstatnou náležitostí jednání vedoucího k založení vztahu za účelem dočasného přidělení zaměstnance, která se jeví jako nezbytná, aby bylo možné cíl a účel dočasného přidělení naplnit, spočívá v souhlasu zaměstnance s dočasným přidělením. Bez souhlasu k dočasnému přidělování k uživateli (uživatel může být předem přesně definovaný, popř. může jít jen o souhlas obecný, generální). Z pohledu agentury práce se pochopitelně jeví jako vhodnější obecné vyjádření souhlasu s dočasným přidělováním, který zvyšuje flexibilitu nakládání se zaměstnancem. Pro zaměstnance, netrvá-li na dočasném přidělení jen k jednomu určitému zaměstnavateli, pak širší generální souhlas představuje rovněž výhodu, neboť skončením dočasného přidělení k specificky určenému uživateli pracovní poměr dočasně přiděleného zaměstnance nekončí a pokračuje dále (agentura má nadále povinnost přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec právo na zajištění práce – pokud k tomu nedojde, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží od agentury náhrady mzdy v souvislosti s překážkou v práci na straně zaměstnavatele).

Pracovní smlouva i dohoda o pracovní činnosti může pochopitelně obsahovat i řadu dalších ujednání, která dále specifikují a konkretizují vzájemná práva a povinnosti agentury práce (zaměstnavatele) a dočasně přidělovaného zaměstnance. Lze si např. sjednat určitou garantovanou odměnu (mzda nepatří k obligatorním náležitostem pracovní smlouvy ani v případě agenturních zaměstnanců), rozsah pracovní doby (tj. jisté omezení při hledání uživatele, bude-li např. ujednána práce pouze v běžné kalendářně určené pracovní dny, tj. od pondělí do pátku), závazek zaměstnavatele dopravovat dočasně přiděleného zaměstnance k uživateli, nárok na stravenky či zvýšenou výměru dovolené apod.

Obsah pracovní smlouvy (dohody o pracovní činnosti) sjednané mezi agenturou (zaměstnavatelem) a dočasně přidělovaným zaměstnancem je následně určující pro další podobu celého právního vztahu i samotné dočasné přidělování k uživateli. Sjednaný obsah se stává závazný a nemůže být jednostranně měněn agenturou ani s odkazem na změny v podmínkách výkonu práce, např. v souvislosti s přidělením k novému uživateli, u kterého standard srovnatelných pracovních podmínek neodpovídá těm, které byli dočasně přidělenému zaměstnanci garantovány u dřívějšího uživatele, a podle kterých byl nastavena i

---

<sup>42</sup> HORECKÝ, Jan. Desatero agenturního zaměstnance - základní nároky a práva. s. 30.

fakultativní část pracovní smlouvy. Změnou uživatele automaticky nedochází ke změně obsahu pracovního poměru mezi agenturou práce a dočasně k práci přidělovaným zaměstnancem.

Agenturní zaměstnávání se svojí podstatou z pohledu základních zaměstnaneckých poměrů nijak neliší od ostatních forem výkonu závislé práce, zejména pokud jde o flexibilitu obsahu pracovního poměru. Zmíněné dopadá právě především na situace vyvěrající z různých úprav faktického výkonu práce, např. právě vyjmenované změny uživatele či místa, kde bude práce vykonávána. Obsahuje-li pracovní smlouvě určené místo výkonu práce, u kterého dochází k faktické změně, popř. obsahuje-li široké místo výkonu práce, ale dojde k dočasnému přidělení agenturního zaměstnance k zaměstnavateli mimo původně avizované místo pravidelného pracoviště, nelze místo pravidelného pracoviště sjednávané pro účely cestovních náhrad jednostranně změnit

Z judikatury Krajského soudu v Brně přímo vyplývá, že Dohodnutý obsah pracovního poměru (jeho základní náležitosti v pracovní smlouvě) nelze změnit jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, byť v podobě přílohy připojené k pracovní smlouvě. Uvedená pravidla platí i pro agenturní zaměstnávání, které je považováno rovněž za závislou práci (§ 2 zákoníku práce). Obsah pracovního poměru proto nelze změnit např. jednostranným pokynem zaměstnavatele (agentury práce) k dočasnému přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele (§ 309 zákoníku práce). Aplikace § 8 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, na takto zjištěný skutkový stav, kdy správce daně zpochybňuje smluvní ujednání o skutečném místě výkonu práce za účelem neuznání vyplacených částek jako cestovních náhrad dle § 152 zákoníku práce, musí být dostatečně argumentačně zdůvodněna a důkazně podložena. Povinností daňových orgánů je uvést nejen zjištěný, právním úkonem zakrývaný stav, ale musí i přezkoumatelným způsobem uvést úvahy, které je k takovému závěru vedly, včetně označení a zhodnocení důkazů, o které svá zjištění opírají.<sup>43</sup>

Ostatně, z pohledu spravedlivých pracovních podmínek, důstojné mzdy a slušné práce význam ujednání v pracovní smlouvě nabývá stále na větším a větším významu. Např. právě s ohledem na typ pracovněprávního jednání, kterým se vztah zakládá (jestli dohodou o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvou), i samotný obsah.

Srovnatelné pracovní podmínky se dotýkají dočasně přidělených zaměstnanců především v návaznosti na jejich odměnu. Slušné pracovní podmínky mají širší charakter. Je třeba do jejich množiny zahrnout i podmínky výkonu práce, které nejsou normovány v návaznosti na srovnatelnost (např. právě odměna za práci), ale i vedlejší okolnosti, jako např. cestovní náhrady v souvislosti s výkonem práce u uživatele a případnými pracovními cestami, resp. i samotnými cestami k uživateli.

Není-li mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm takového zaměstnance je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, například sídlo agentury práce či bydliště zaměstnance, i když fakticky zaměstnanec práci vykonává u uživatele (nájemce pracovní síly). Za takových

---

<sup>43</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 10. 5. 2016, sp. zn. 29 Af 76/2013-87.

podmínek je cesta zaměstnance z místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě do místa faktického výkonu práce u uživatele pracovní cestou ve smyslu § 42 odst. 1 zákoníku práce.<sup>44</sup> Nevhodně sjednané místo výkonu práce, stejně jako důsledek změny uživatele a pravidelného pracoviště, pak povede k nárokům agenturního zaměstnance na vyplácení cestovních náhrad. Při zajištění spravedlivé a důstojné mzdy agenturního zaměstnance zde nutno vycházet rovněž z právní skutečnosti, podle které nemohou být cestovní náhrady vnímané jako součást poměřované odměny za práci (tj. nejsou součástí mzdy), a neměly by být ani jako institut odměny za práci používány (tj. nemůže docházet k ujednáním, podle kterých by zaměstnanci např. náležela mzdy v základní úrovni a navyšovala by se právě prostřednictvím cestovních náhrad. Náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s takovou pracovní cestou nepodléhají dani z příjmů ze závislé činnosti [§ 6 odst. 7 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů], což však nemůže být využito pro ztraktivnění a zlevnění práce zaměstnanců (jak agenturních, tak kmenových).

### Srovnatelné pracovní podmínky

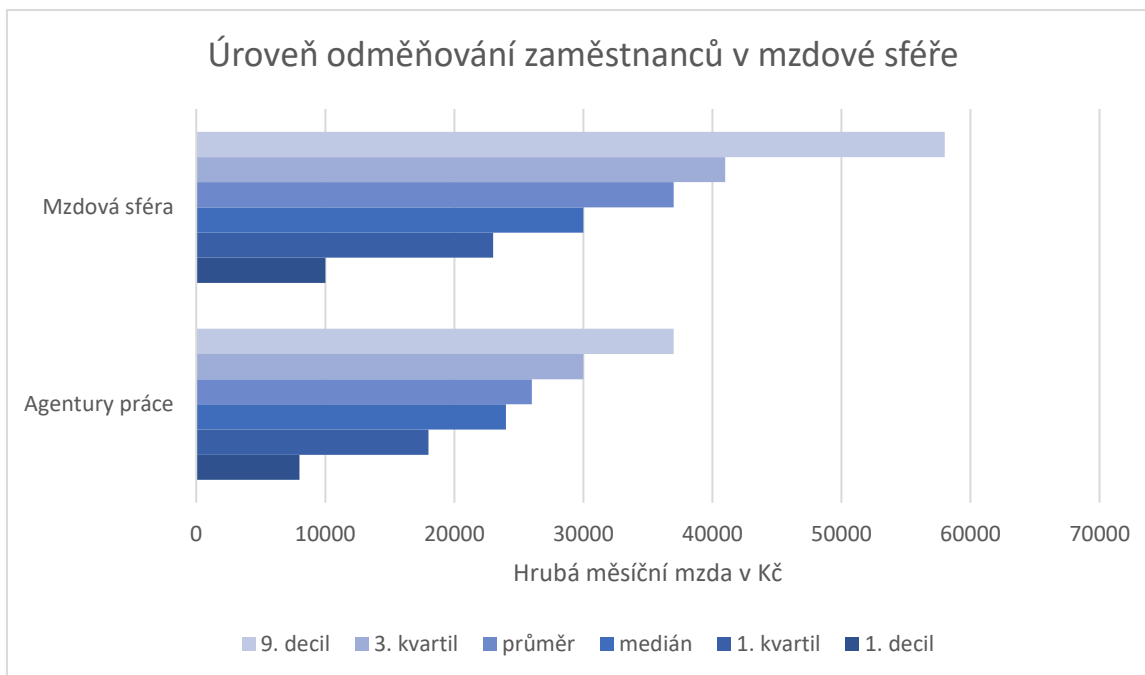
Při realizaci agenturního zaměstnávání jsou pro k uživateli k práci dočasně přidělení zaměstnanci vystaveni prakticky stejným vnějším podmínkám, jako kmenoví zaměstnanci uživatele. Přestože agenturní zaměstnávání nalézá své opodstatnění a specifika právě v odlišnosti postavení zaměstnanců (kmenových vs. dočasně přidělených) z pohledu základního pracovněprávního vztahu a poměru k uživateli (zaměstnavatel vs. uživatel), plyne jim jak z mezinárodní úmluvy o soukromých agenturách práce, tak z komunitárního práva nárok na spravedlivé, důstojné a srovnatelné pracovní podmínky. Co vše lze pod okruh srovnatelných pracovních podmínek řadit, není zcela jasně definované. V rámci českého trhu práce lze vycházet z kontrolních šetření a přístupů Státního úřadu inspekce práce, který si pro svoje kontrolní činnosti, a fakticky i pro agentury a uživatele, vytvořil přehled pracovních podmínek, které lze do kategorie srovnatelných řadit. Pochopitelně se nemůže jednat o veškeré podmínky, které určují pracovní prostředí u uživatele, neboť do nich lze zahrnout i prostředky motivace zaměstnanců a péče o ně (jako třeba jazykové kurzy nabízené zaměstnavatelem), popř. benefity a plnění plynoucí z kolektivních smluv, které nemají povahu odměňování práce (nutno rozlišovat např. nárok na zvýšenou výměru dovolené za kalendářní rok, který se týká všech, od nároku na dotované stravné ze sociálního fondu uživatele).

Zajištění vymahatelnosti srovnatelných pracovních podmínek slouží k narovnání trhu práce a setřením rozdílů mezi agenturními zaměstnanci a kmenovými zaměstnanci uživatele. Garance a realizace nároků dočasně přidělených zaměstnanců pomáhá odstranit nerovnost v odměňování a sociální dumping. Odměny agenturních zaměstnanců by měly být na stejné úrovni, jako odměny běžných zaměstnanců, čemuž by měly odpovídat i úrovně mezd v jednotlivých sférách. Z následujícího grafu je patrná provazba mezi sektory a sférami, když v případě agenturních zaměstnanců (s ohledem na převažující činnosti) je míra mezd nižší, než ve sféře běžné.

---

<sup>44</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2026, sp. zn. 2 Afs 177/2016-14.





Zdroj: ISPV (MPSV)

Zákoník práce vychází z uplatnění zásad rovnosti a zákazu diskriminace a nerovného zacházení nejen u kmenových zaměstnanců, ale právě i u zaměstnanců dočasně přidělovaných agenturou práce k uživateli. Výklad srovnatelných pracovních podmínek však není zcela jednoduchý (viz připojená tabulka a metodika Generálního inspektora práce) a i v soudní praxi se objevují rozhodnutí, která v určité míře a při zohlednění specifik výkonu činnosti k drobným zákonem akceptovatelným odchylkám (podobně, jako v případě německé právní úpravy) inklinuje. Správné uchopení podstaty srovnatelných pracovních podmínek však představuje důležitý nástroj k odstranění negativních vlivů agenturního zaměstnávání i na jednotlivé zaměstnance. Nalézt vyvážený výklad ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce však není jednoduché, jak lze dovodit i z aktuální rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu. V odkazovaném rozhodnutí lze nalézt odůvodnění odchýlného poměrování pracovních podmínek kmenového a agenturou k práci dočasně přiděleného zaměstnance. V rozhodnutí je naznačeno, že znevýhodnění agenturního zaměstnance může být za určitých okolností odůvodněno faktory, jakými jsou například míra zapracování, míra sepětí s uživatelem a loajalita k němu, „seniorita“ či „juniorita“.<sup>45</sup>

**Právní věta rozsudku Nejvyššího správního soudu – srovnatelnost pracovních podmínek.<sup>46</sup>**

Srovnatelnost mzdových podmínek ve smyslu § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, mezi tzv. agenturními a tzv. kmenovými zaměstnanci neznamena, že na obdobných pracovních pozicích musí být zaměstnanci z těchto dvou skupin odměňováni obdobně: znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či

<sup>45</sup> BARTÁK, Jakub. in Agenturní zaměstnávání – fakta a argumenty. *Sondy revue*. 2021 Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Sondy%20Revue%20SP%202021\\_20211201091502.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Sondy%20Revue%20SP%202021_20211201091502.pdf)

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32.

oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních).

K zásadním parametrům agenturního zaměstnávání však vždy patří (a i v případě výše nastíněného výkladu Nejvyššího soudu), třeba vnímat základní fakt – „*agenturní zaměstnanci nejsou o nic méně zaměstnanci, než kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele*“.<sup>47</sup>

#### Srovnatelné podmínky na úseku BOZP

Univerzální povahu v návaznosti na srovnatelné pracovní podmínky však má oblast tvrdého jádra pracovního práva, tj. bezpečnost ochrany zdraví při práci a faktory zdraví.<sup>48</sup> Agenturním zaměstnancům svědčí právo na ochranu zdraví a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí u uživatele ve stejné míře, jako kmenovým zaměstnancům uživatele. Na plnění povinností zaměstnavatele na úseku BOZP se pak musí solidárně podílet jako agentura práce, která by u dočasně k práci u uživatele přiděleného zaměstnance neměla vysílat bez toho, aby si byly vědoma, a aby měla v rámci pracovnělékařských služeb ověřeno, že zaměstnanec dočasně přidělený k práci u uživatele splňuje základní zdravotní předpoklady k výkonu práce a je pro ni ze zdravotního hlediska způsobilý. Bez kladného posouzení zdravotního stavu pro práci u uživatele se má za to, že je zaměstnanec k práci nezpůsobilý a zaměstnavatele (agentura) jej pak nemůže k uživateli dočasně přidělit.

Zajišťování podmínek BOZP již před samotným výkonem práce a faktickým přidělením se nemůže agentura práce jednoduše zprostit jen s odkazem na příslušnost uživatele k BOZP, popř. pro neznalost prostředí, do kterého zaměstnance dočasně přiděluje. Rozsah práce a předně druh práce a okruh vykonávaných činností by měl být zaměstnavateli (agentuře) před samotným přidělením znám, jako jedna ze základních podmínek pro efektivní vyhledávání vhodných zaměstnanců.

Zvláštnost agenturního zaměstnávání (jako trojstranného vztahu) se projevuje právě i na úseku BOZP. Stejně jako agentura práce, tak ani uživatel se nemůže zprostit své povinnosti k zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek prostým odkazem na zaměstnavatele (agenturu) a obecnou povinnost zaměstnavatele zajistit soulad zdravotního stavu zaměstnance s požadavky na výkon práce. V případě agenturního zaměstnávání, a právě s ohledem na skutečnosti, že uživatel přebírá část dispoziční pravomoci zaměstnavatele (tj. může organizovat a řídit práci zaměstnanců a efektivně tak určovat jejich využití), dopadají na něj i povinnosti v oblasti BOZP.

Podle ust. § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jak podle zákoníku práce, tak podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Nutno zdůraznit, že tuto zákonnou povinnost má zaměstnavatel vedle povinností

<sup>47</sup> HORECKÝ, Jan. Desatero agenturního zaměstnance - základní nároky a práva. s. 42.

<sup>48</sup> HORECKÝ, Jan. Zdraví a práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. s. 6.

dle ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce, jež se vztahuje na zajištění školení zaměstnanců o právních a ostatních předpisech na úseku BOZP.<sup>49</sup> Prevenční povinnost, vyhledávání a minimalizace rizik, zejména v oblasti BOZP přechází z agentury na osobu, která fakticky organizuje a řídí výkon práce dočasně přiděleného zaměstnanců, tj. na uživatele. Odpovědnosti v oblasti BOZP se nemůže uživatel zprostit. Uživatel musí plnit prevenční povinnosti k předcházení vzniku nemajetkové újmy. Pokud dojde při výkonu činnosti dočasně k práci přiděleného zaměstnance u uživatele k poškození zdraví, může vzniknout odpovědnost a povinnost k náhradě nemajetkové újmy i samotnému uživateli (tj. nejen zaměstnavateli – agentuře – v rámci existence základního pracovněprávního vztahu). *V návaznosti na kontrolou zjištěný a správním řízením potvrzený skutkový stav, oblastní inspektorát práce, meritorním rozhodnutím ve věci, jehož správnost žalovaný následně rozhodnutím potvrdil, uznal žalobce vinným ze spáchání správního deliktu na úseku bezpečnosti práce podle § 30 odst. 1 písm. r) zákona o inspekci práce, když tento naplnil jeho jak formální, tak i materiální znaky jeho skutkové podstaty. Po skutkové stránce žalobce jako zaměstnavatel, resp. uživatel dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce nezajistil, aby stroj či technické zařízení (včetně pohyblivých se částí hrabicového dopravníku) byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány a tyto byly povinně vybaveny vhodným ochranným zařízením, které chrání život a zdraví zaměstnanců. Bylo tedy povinností žalobce zajistit minimální požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením, a vratnou stanicí hrabicového dopravníku jako technické zařízení, vybavit vhodným ochranným zařízením a zabezpečením před ohrožením života a poškozením zdraví. Byl povinen ochránit zaměstnance před jeho možným poškozením zdraví, způsobeným zachycením nebo destrukcí pohyblivých se částí zařízení, jakožto předvídatelným rizikem. Bylo proto povinností žalobce vybavit vratnou stanicí hrabicového dopravníku, která byla zdrojem pracovního úrazu poškozeného dne 26.12.2011, vhodným a účinným ochranným zařízením.*<sup>50</sup> Povinnost zajišťovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky proto přechází i na uživatele a nelze se jí jednoduše zprostit.

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spadá v současné době k meritorním agendám zaměstnavatelů, agentury práce nevyjímaje. Např. v návaznosti na stále přetrvávající stav vlivu koronaviru COVID-19 na trh práce má dle mimořádného opatření<sup>51</sup> Ministerstva zdravotnictví o povinném testování zaměstnanců právní povinnosti zajistit testování všech zaměstnanců a v případě agenturních zaměstnanců i těch – ne přímo agenturou práce, ale uživatelem. Jak agenturní zaměstnanci, tak kmenoví zaměstnanci uživatele mají následně povinnost se testování účastnit a podrobit, ledaže by spadla do některé skupin s výjimkami (např. výkon práce z domu; osoby očkované apod.). Pokud nedojde k uposlechnutí pokynů uživatelem určeného zaměstnance, pak musí být zajištěn výkon práce tak, aby nedocházelo ke kontaktům

---

<sup>49</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 23. září 2014, sp. zn. 59 Ad3/2014-57.

<sup>50</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 78/ Ad 77/2012 -32.

<sup>51</sup> Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. listopadu 2021, č. j.: MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp-content/uploads/2021/11/Mimoradne-opatreni-testovani-zamestnancu-a-osob-samostatne-vydelecne-cinnych-s-ucinosti-od-22-11-2021.pdf>

s ostatními zaměstnanci a dočasně přidělený zaměstnanec je rovněž povinen používat ochranu dýchacích cest, vzdálenostní limit a minimalizaci kontaktů.

#### Srovnatelný zaměstnanec

Rozsah a okruh srovnatelných podmínek, resp. jejich přesná kategorizace, není právní předpisy ani zákonodárce nikde přesně vymezen. Uvažujeme-li přitom o jejich garanci, je třeba mít možnost vycházet z předvídatelného seznamu/okruhu zamýšlených pracovních podmínek. Jak bylo uvedeno výše, neoddiskutovatelnou oblastí lze chápat jistě zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (a to i uživatelem), k úvaze však zůstává řada dalších faktorů. Nejběžněji uvažovanou skutečností bývá odměňování zaměstnanců. Agenturou k uživateli dočasně k práci přidělení zaměstnanci mají nárok na srovnatelné pracovní podmínky z praktického hlediska především v návaznosti na odměnu za práci. Dočasně k práci k uživateli přidělenému zaměstnanci náleží alespoň taková úroveň mzdy, která je běžná pro kmenové zaměstnance uživatele. Pochopitelně může dojít k odlišnostem daným předně tím, že kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele ve výsledném obnosu evidují i benefity spojené s působením odborové organizace (např. dotované stravné – stravenky či stravenkový paušál), což však nezakládá rozdíl v odměňování a ani nerovné zacházení. Na druhou stranu, nic nebrání tomu, aby agenturní zaměstnanec za práci od svého zaměstnavatele – agentury práce – obdržel mzdu, která by převyšovala úroveň tarifů, tříd a kategorizaci mezd u uživatele.

Okruh a rozsah srovnatelných pracovních podmínek, které se na agenturní zaměstnávání vztahují, a u kterých musí zaměstnavatel s uživatelem zajistit jejich dodržení v relaci agenturního zaměstnance a kmenového zaměstnance, se pro praktičnost pokusil vydefinovat Státní úřad inspekce práce. Informace a metodiky vydaná kontrolním orgánem se mohou stát (a z pohledu jak dočasně přidělených zaměstnanců, aby znaly svá práva, tak z pohledu agentury práce a uživatele, aby věděly, které podmínky mají být poměřovány a následně dočasně přidělenému zaměstnanci garantovány, by metodiky měli být respektovány a akcentovány) základním pramenem seznatelné úpravy srovnatelných pracovních podmínek a rovného postavení zaměstnanců, stejně jako důstojné práce.

Kontrolní orgány v metodice vyházejí s obecného pojmání srovnatelných podmínek, když se zaměřují nejen na odměnu samotnou, ale i další mimotarifní složky mzdy či benefity, úpravu pracovní doby, dovolené, překážek v práci apod. Generální inspektor Státního úřadu inspekce práce ve svém proot v roce 2016 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 závazný Metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*, který byl je doplněn o přehledovou tabulku hodnocených srovnatelných podmínek v případě dočasného přidělování zaměstnanců k uživateli agenturou práce.

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 metodického pokynu, který definuje základní pojmy pro hodnocení srovnatelných pracovních podmínek.

**Srovnatelným kmenovým zaměstnancem uživatele** rozumí zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) stejnou práci jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) kvalifikaci a délce odborné praxe. Stejná práce pak odpovídá znění definice podle ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Při posouzení stejné či srovnatelné práce vychází z faktorů, jako:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce

za stejných nebo srovnatelných podmínek.

Metodika reflektuje i postavení specifických skupin zaměstnanců, předně pak těch, kteří pro zaměstnavatele, tj. agenturu práce, u uživatele vykonávají práci na základě dohody o pracovní činnosti (jak definováno výše). Nevyhýbá se však ani dalším specifickým skupinám, jako jsou zaměstnanci se zdravotním postižením, či zaměstnanci pracující v režimu sjednané kratší pracovní doby. K zvláštním **případům srovnatelných zaměstnanců** řadí

- a) zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnanec 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.). K metodice nutno doplnit, že je třeba zohledňovat právě i charakter dohodářské činnosti (viz výše) a automaticky nezaměňovat se zaměstnancem činným pro uživatele na základě pracovní smlouvy.
- b) zaměstnanec pracující v režimu se sjednanou kratší pracovní dobou (POZN. Aut.: v praxi nesprávně, byť běžně označováno jako *částečný pracovní úvazek*) dle pravidel plynoucích z ustanovení § 80 zákoníku práce. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy), přičemž opět třeba hodnotit, např. s ohledem na absolutní výsledky práce, dopad kratší pracovní doby.
- c) zaměstnanec ze zdravotním postižením (či osoby zdravotně znevýhodněné dle zákona o zaměstnanosti), přičemž metodika garantuje srovnatelné pracovní podmínky i jim. Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

Při posuzování a hodnocení srovnatelných podmínek třeba vycházet nejen se samotné dohody mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, ale i ze skutečných a faktických okolností výkonu práce u uživatele. Stejně tak se nelze omezit při dohledávání srovnatelných podmínek pouze individuálními ujednáními mezi kmenovým zaměstnancem a uživatelem. Přihlížet nutno i k dalším pracovněprávním pramenům pracovních podmínek.

Za zdroje informací o pracovních podmínkách srovnatelného zaměstnance – kmenového zaměstnance uživatele lze považovat

- Smlouvy (jak individuální povahy, jako např. dohodu o mzdě; dohodu o navýšení výměry dovolené; dohodu o odměňování s přihlédnutím k případné práci přesčas, tak

kolektivní povahy, tj. výsledky sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání – kolektivní smlouvy)<sup>52</sup>

- Vnitřní předpisy uživatele (především vnitropodnikové předpisy a směrnice upravující pracovní dobu, odměňování)
- Mzdové výměry (v návaznosti na pravidla odměňování kmenových zaměstnanců nutno hodnotit jednostranná individuální určení odměny za práci zaměstnavatelem. Zde však nutno vnímat faktor hromadné úpravy pracovních podmínek – v případě více zaměstnanců, kteří vykonávají srovnatelnou práci, nelze za srovnatelného zaměstnance (komparátora) účelově vybrat zaměstnance s nejnižší garantovanou mzdou prostřednictvím mzdového výměru, ale zaměstnance, který nejvíce a nejbližší splňuje definiční znaky srovnatelné práce, resp. je potřeba vytvořit si představu o srovnatelných podmínkách zohledňující převažující, průměrné hodnoty.
- Ostatní - dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

Z praxe se nejdůležitějším faktorem jeví srovnatelné podmínky v rovině odměňování. Předcházení sociálnímu dumpingu, zneužívání agenturního zaměstnávání k snižování mzdy zaměstnanců a pod. má pomocnou bariéru právě v posuzování mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance uživatele. Při posuzování podmínek odměňování nutno vycházet z pravidla, podle kterého 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 pracovněprávními předpisy.

Pracovní podmínky agenturního zaměstnance nesmí být méně výhodné než ty u zaměstnance kmenového obecně, nejen v případě odměňování. Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

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

Tabulka: Přehled srovnatelných pracovních podmínek kmenového a agenturního zaměstnance

Pracovní srovnatelného uživatele	podmínky zaměstnance	Upraven o PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
<b>Pracovní doba</b>					

<sup>52</sup> Viz kapitolu zabývající se agenturním zaměstnáváním v návaznosti na kolektivní pracovní právo, kolektivní vyjednávání a sociální dialog

Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy	ano	ano	<b>ano</b>	§ 79 ZP
Přestávky v práci (i častější, delší, placené)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 80 ZP
<b>Dovolená</b>				
Rozsah nároku (i větší)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 213 ZP příp. za splnění podmínek
<b>Překážky v práci</b>				
Větší rozsah pracovního volna, např. při úmrtí rodinného příslušníka	ano	ano	<b>ano</b>	§ 199 - 205 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Výhodnější poskytování náhrady mzdy	ano	ano	<b>ano</b>	§ 199 - 205 ZP, § 207 - 210 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Zvláštní případy pracovního volna (sick days, cafeteria apod.)	ano	ano	<b>ano</b>	Jako odchýlení se od § 199 odst. 1 a 2 ZP ve prospěch zaměstnance
Jiné důležité překážky v práci u DPČ (nepovinné)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 77 odst. 3 ZP
<b>Náhrada výdajů</b>				
Stravné <b>do limitu</b> podle § 176 ZP	ano	ano	<b>ano</b>	§ 163 ZP
Stravné <b>nad limit</b> podle § 163 ZP <b>nad limit</b> § 176 ZP (nepovinné)	ano	ano	<b>ano</b>	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla <b>pod limit</b> podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)	ano	ano	<b>ano</b>	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Poskytování cestovních náhrad neupravených pro podnikatelskou sféru - kapesné (nepovinné)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 180 ZP
Náhrady při výkonu práce v zahraničí (1. cesta)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 172 ZP



Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)	ne	ne	<b>ne</b>	Např. kapesné při "tuzemských" prac. cestách
Náhrady za opotřebení vlastního náradí	ano	ano	<b>ano</b>	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)	ano	ano	<b>ano</b>	§ 77 odst. 3 ZP
<b>Ostatní</b>				
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace - jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyk. výuka	ano	ano	<b>ano</b>	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení - když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě	ano	ano	<b>ano</b>	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) <b>do limitu a za podmíněk</b> pro daňovou uznatelnost	ano	ano	<b>ano</b>	§ 24 odst. 2 písm. j) ZD
Příspěvek na stravování (stravenky) <b>nad limit a mimo podmínky</b> pro daňovou uznatelnost	ano	ne	<b>ne</b>	§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)	ano	ne	<b>ne</b>	
Úschova svršků a osobních předmětů	ano	ano	<b>ano</b>	§ 226 ZP
odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	ano	ano	<b>ano</b>	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	<b>ne</b>	
Finanční příspěvky poskytované	ano	ano	ne	Půjčky, příspěvky na

ze sociálních programů (ze zisku)				rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvek na životní, důchodové pojištění	ne	ano	<b>ne</b>	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele - nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	<b>ne</b>	Příspěvky na dopravu, bydlení apod.

Okruh srovnatelných pracovních podmínek lze považovat za obecně seznatelný a předvídatelný (díky metodice SUIP). Nejedná se však o jednoznačně uzavřenou kategorii. Stejně tak je tomu i v případě identifikace a hledání srovnatelného zaměstnance. Podmínkami nalezení 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 určovat případ od případu, které zvláštní okolnosti by mohly poskytnout takové odůvodnění.

Při hodnocení srovnatelných pracovních podmínek agenturních zaměstnanců se zaměstnanci kmenovými je třeba zjistit, jaké pracovní podmínky mají být hodnoceny a brány v potaz a jak vypadá srovnatelný zaměstnanec. Právě otázka srovnatelného zaměstnance je při zajišťování srovnatelných a nediskriminačních pracovních podmínek zásadní. Stejně tak odpověď na ni. Pakliže už najdeme srovnatelného zaměstnance (podle výše nastíněných kritérií), je třeba navíc zvážit, na základě jakého právního institutu (smlouvy či dohody) práci pro zaměstnavatele vykonává.

#### Srovnatelné podmínky agenturního zaměstnance na DPČ

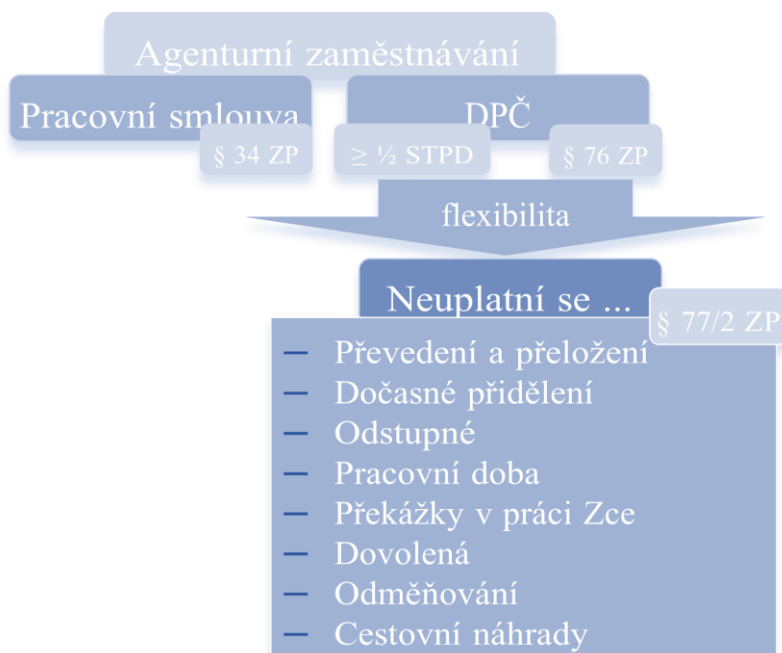
Agenturní zaměstnancem se může stát jen osoba, která má vůči agentuře založený základní pracovněprávní vztah buď na základě písemně sjednané pracovní smlouvy, nebo písemně sjednané dohody o pracovní činnosti. Jedná o dva legální způsoby založení poměru mezi agenturou práce (zaměstnavatelem) a zaměstnancem agentury. Pochopitelně, zákoník práce v ust. § 3 sice předvídá, že zaměstnancem se rozumí i osoba zaměstnána na základě dohody o provedení práce, tj. nic nebrání tomu, aby agentura práce měla i zaměstnance vázané na základě dohody o provedení práce, ovšem z pohledu pravidel agenturního zaměstnávání v návaznosti na dočasné přidělení agenturního zaměstnance na práci u uživatele není zákonem taková možnost předvídána. Pokud by pro agenturu práce zaměstnanec na základě dohody o provedení práce pracoval (běžně jako zaměstnanec vykonávající přímou agendu agentury, např. sjednávání schůzek s klienty), pak je vše v souladu s právními předpisy. Nemůže však dojít k dočasnému přidělení zmíněného zaměstnance k uživateli, ledaže by došlo k změny typu základního pracovněprávního vztahu na pracovní poměr, popř. na poměr založený (nově dojednanou) dohodou o pracovní činnosti (jejímž obsahem bude legálně vyjádřený souhlas s dočasným přidělováním).

Rozlišení primárního vztahu zaměstnance k agentuře je zásadní i z pohledu srovnatelných pracovních podmínek. V případě komparace, tj. posuzování situace u uživatele v návaznosti na pracovní podmínky, které mají být agenturou dočasně k práci přidělenému zaměstnanci garantovány, totiž musíme vycházet z typologie právních poměrů, na základě kterých dočasně přidělený zaměstnanec práci vykonává. Při hledání správného a vhodného komparátora nelze zaměřovat zaměstnance, kteří pracují na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru a zaměstnance, kteří pro uživatele pracují mimo pracovní poměr na základě sjednané dohody o pracovní činnosti. Fakticky pak platí rovnítka, že srovnatelným zaměstnancem může být pro zaměstnance pracujícího u agentury na základě dohody o pracovní činnosti opět jen zaměstnanec pracující u uživatele (jako zaměstnavatele) na základě dohody o pracovní činnosti. Srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru k agentuře pak bude zaměstnanec v pracovním poměru k uživateli.

Proč by měly být výše zmíněné kategorie zaměstnanců vnímány a při hodnocení srovnatelných pracovních podmínek rozlišovány? Odpověď je poměrně jednoduchá. Český zákonodárce v případě zaměstnanců pracujících na základě dohody o pracovní činnosti předpokládá vyšší míru flexibility a menší míru ochrany. Zaměstnávání zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti se pak stává pro zaměstnavatele (agenturu) a fakticky tak i pro uživatele levnější.

Zákoník práce explicitně mezi zaměstnanci zaměstnanými na základě dohody o pracovní činnosti mimo pracovní poměr a zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy v rámci pracovního poměru rozlišuje v ustanovení § 77 odst. 2. Z dikce zákoníku práce vyplývá, že se na zaměstnance pracující na základě dohody o pracovní činnosti sice vztahuje úprava práce v pracovním poměru, avšak s určitými výjimkami, a to převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování s výjimkou minimální mzdy, a cestovní náhrady.

Obrázek: Agenturní zaměstnávání a flexibilita zaměstnanců na DPČ



Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v [§ 199, 206](#) a v [části deváté](#), přičemž vždy musí být dodržena úprava podle dočasné pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené či ošetřování člena rodiny, stejně jako obecné parametry ohlašování a řešení překážek v práci.

Flexibilita a prostor pro autonomii vůle stran spojené se zaměstnáváním na základě dohody o pracovní činnosti předpokládají ze strany zaměstnance vyšší pozornost a pečlivost při sjednávání podmínek výkonu práce. Pokud si zaměstnanci nesjednají např. právo na cestovní náhrady popř. dovolenou, potom jim nebude náležet a nebude možné se jich jednoduše dovolávat ani s odkazem na srovnatelné pracovní podmínky (ledaže by uživatel svým kmenovým zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti taková práva v dohodě, kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem přiznával). I na zaměstnance agentury, kteří jsou dočasně přidělení k uživateli, se pochopitelně právo na spravedlivé pracovní podmínky a právo na srovnatelné odměňování a pracovní podmínky vztahuje, leč, jak vyplývá z předloženého právního výkladu, fakticky ve výsledku jen v omezeném rozsahu celkového

rozsahu zaměstnaneckých nároků. Apel na omezené využívání agenturního zaměstnávání, stejně jako apel na realizaci dočasného přidělení k uživateli jen zaměstnanci činnými na základě pracovní smlouvy, popř. garance práv v širším rozsahu (která náleží zaměstnancům v pracovním poměru) i pro zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti může vyplývat z požadavků zástupců zaměstnanců a být garantováno v kolektivní smlouvě.

### Agenturní zaměstnanci a kolektivní vyjednávání

Spravedlivé, důstojné a srovnatelné pracovní podmínky jsou právem každého dočasně přiděleného zaměstnance. Na prosazování svých nároků a pro zvýšenou kontrolu se mohou agenturní zaměstnanci sdružovat do odborových organizací, popř. vstupovat do již existujících odborových organizací. Po vzoru zahraničních přístupů, předně německé, lze vnímat význam sociálního dialogu a zastupování zájmů zaměstnanců při dočasném přidělování zaměstnanců a garanci spravedlivých pracovních podmínek. Jak pro srovnání uváděné Rakousko, tak Německo, mají rozvinutý systém sociálního dialogu, který z pohledu agenturních zaměstnanců ústí ve zvýšenou ochranu jejich postavení a sociálních práv.

Sociální 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.

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 mohou být významným partnerem (zástupcem zaměstnanců) při zajišťování kvalitních a spravedlivých podmínek, nejen v kontextu srovnatelnosti dočasně přiděleného a kmenového zaměstnance.<sup>53</sup>

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 zaměstnance z působnosti odborového hnutí nevylučují. 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

---

<sup>53</sup> HORECKÝ, Jan. Odbory a agenturní zaměstnávání. Praha: SONDY. s. 21.

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 prodlužování a opakování dočasného 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).

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 sjednávat 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).

Ze statistického šetření vychází, že členství agenturních zaměstnanců v rámci odborových sdružení je na hranici 2%. Objevují se odborové svazy, které dosahují pokrytí až v míře 20%, což je dáno jejich odvětvovým zaměřením (např. OS KOVO), ovšem většinou se z důvodu krátkodobosti dočasného přidělení, zaměstnávání agenturních zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti a rozostřené vidině přínosu odborového členství pro agenturní zaměstnance, je míra jejich sdružování velmi nízká.

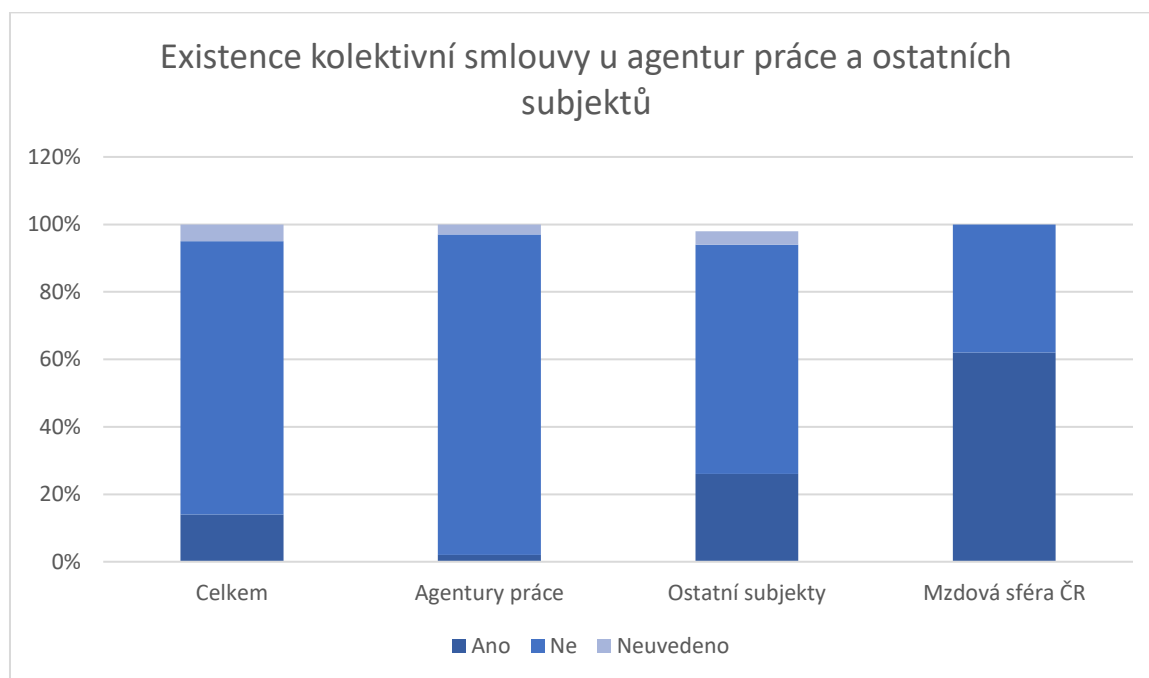
Konečně, pokud se jedná např. o využití některých participativních práv odborové organizace, předně možnosti v kolektivní smlouvě sjednat omezení agenturního zaměstnávání (tj. lze uvést srovnání jak s rakouskou právní úpravou a výhradou volných míst, tak s německou úpravou a výhradou souhlasu podnikové rady), z dostupných statistik vyplývá, že zmíněné omezení agenturního zaměstnávání, popř. zvláštní pravidla pro agenturní zaměstnávání, upravuje opět zanedbatelná část kolektivních smluv.

Omezení (regulace) zaměstnávání agenturních zaměstnanců je letos obsaženo pouze v 1 KSVS (dtto v letech 2017 až 2020). Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání

jsou součástí kolektivních smluv pouze u velice malého počtu firem – letos je to ve 2,8 % PKS<sup>54</sup> (v roce 2020 v 2,5 % PKS)<sup>55</sup>.

Inspiraci lze hledat v německém prostředí, kde došlo v poslední době k navýšení sociální ochrany agenturních zaměstnanců právě prostřednictvím kolektivních smluv, které pokrývají 98% agenturních zaměstnanců. Pro rok 2021 až 2022 se pro agenturní zaměstnance podařilo zajistit nárůstu mzdy o 1,9 až 4,1% a současně i navýšení dnů volna či vánočních bonusů.<sup>56</sup>

Nízké míře odborové organizovanosti pak odpovídá i nízká míra pokrytí kolektivními smlouvami, což oslabuje vymahatelnosti a garanci srovnatelných pracovních podmínek.



<sup>54</sup> Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 202. Trexima. [Online]. 17.listopadu 2021. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Zprava%20o%20KV%202021\\_20211115144905.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Zprava%20o%20KV%202021_20211115144905.pdf)

<sup>55</sup> Tabulka A24a. Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. 2020. s. 54. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/753400/IPP\\_2020.pdf/72142668-8d4a-3895-761a-24e40d7063e8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/753400/IPP_2020.pdf/72142668-8d4a-3895-761a-24e40d7063e8)

<sup>56</sup> Protection for temporary agency workers in Germany. ETUC. Dostupné z <https://www.etuc.org/en/protection-temporary-agency-workers-germany>



## Závěry a doporučení k postavení agenturních zaměstnanců v kontextu srovnatelných pracovních podmínek

Právní úprava agenturního zaměstnávání se jeví jako dosti široká. Na druhou stranu lze v praxi vysledovat hluchá místa, která se týkají právě např. dočasného přidělování. Pro hodnocení a výklad celé právně laděné analytické části studie a zamyšlením se nad návrhy možné nové úpravy, je důležité zjistit, zdali vůbec na úseku agenturního zaměstnávání a porušování pravidel spravedlivé a srovnatelné mzdy, k nějakým pochybením dochází.

Jak vyplývá ze zprávy o kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce, projevil se vliv koronaviru COVID-19 i v dotčené oblasti. Počet podniků směřujících do oblasti agenturního zaměstnávání zaznamenal v roce 2020 zřejmě nejvýraznější pokles. Orgány inspekce práce obdržely celkem 68 podniků, což představuje pokles o 31 %. Přesto je třeba zmínit, že např. ve Středočeském kraji byl zaznamenán nárůst podniků od osob cizí státní příslušnosti, přičemž nejčastěji šlo o zaměstnance agentur práce, kteří upozorňovali na podmínky pro výkon práce a vztahy na pracovišti. V roce 2020 bylo ukončeno 37 kontrol, které byly zahájeny v letech předcházejících. Celkem tedy orgány inspekce práce v roce 2020 dokončily 325 kontrol v oblasti agenturního zaměstnávání.<sup>57</sup>

Z předloženého přehledu je patrné, v čem se nejčastěji chybuje. Neposkytnutí a nezajištění spravedlivé a srovnatelné mzdy je dlouhodobě na špici kontrolních šetření.

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.	59
§ 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.	38
§ 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.	47
§ 308 odst. 1 písm. a) ZP	Dohoda agentury práce s uživatelem neobsahovala informace o přiděleném zaměstnanci, např. jméno, bydliště, státní občanství, místo narození.	23
§ 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

<sup>57</sup> SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf)



§ 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

#### Informovanost o postavení agenturního zaměstnance

Postavení agenturních zaměstnanců při jejich dočasném přidělování k uživateli se obecně řídí právními předpisy univerzálně, bez ohledu na to, jedná-li se v osobě dočasně přidělovaného zaměstnance o českého občana, občana Evropské unie či zahraničního zaměstnance. Při splnění základních zákonných podmínek (např. založení základního pracovněprávního vztahu některou z předpokládaných forem – dohodou o pracovní činnosti či pracovní smlouvou, či obsazení pozice, která je k agenturnímu zaměstnávání vhodná a z pohledu cizinců volná, tzv. volné pracovní místo) lze agenturního zaměstnávání využívat k pokrytí potřeb zaměstnavatele v návaznosti na zajištění pracovní síly. Na všechny agenturou k uživateli k práci dočasně přidělené zaměstnance se pak vztahuje kompletní právní úprava a právní ochrana spojená jak s garancí vzniku a existence pracovního poměru, tak především ze zajištěním vhodných, spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek vůči běžnému kmenovému zaměstnanci uživatele.

Dočasně přidělený zaměstnanec musí být předně důsledně informovaný o srovnatelných podmínkách. Dostatečná informovanost směřuje k předcházení případných nedorozumění a komplikací. *De lege ferenda* lze proto navrhnout, pro zvýšení efektivity kontroly, rozsáhlejší a formálnější informační povinnost. Na vydání písemného pokynu, který bude obsahovat všechny uvedené skutečnosti, a předně důsledně rozepisovat informaci o mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, by 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.

Přestože jsou práva agenturních zaměstnanců garantována stejně, jako práva a nároky kmenových zaměstnanců, popř. jakýchkoliv jiných zaměstnanců zaměstnavatelů v rámci trhu práce, kde se žádné agenturní zaměstnávání nevyužívá, je třeba vycházet z obecných faktů při zajišťování vymahatelnosti spravedlivých pracovních podmínek.

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 smlouva 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 prostoje, 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.

K úvaze rovněž může být charakter sankcí, které jsou s nesplněním srovnatelných podmínek spojené a rovněž přenášení odpovědnosti na uživatele, který se stává garantem dosažení důstojné mzdy.

Z pohledu zaměstnanců nelze jako inspirativní vnímat možnosti omezení působnosti zásady rovného zacházení, která, jak je běžné v německém právním pořádku, ponechává zaměstnavateli a uživateli za spoluúčasti odborové organizace možnost, na základě ujednání v kolektivní smlouvě, na určitou dobu (běžně až 9 měsíců) snížit srovnatelnou odměnu za práci. Z pohledu zaměstnavatele se však může daný postup jevit jako lákavý.

Inspirace, s ohledem na stejné a spravedlivé pracovní podmínky i pro agenturní zaměstnance lze naopak hledat v Rakouské právní úpravě, která v návaznosti na stanovení podmínek odměňování výslovně akcentuje význam sociálního partnerství a kolektivních smluv. Základním pramenem pro normování mzdy a odměňovacích souvislostí u dočasně přiděleného zaměstnance představují kolektivní smlouvy. Primárně kolektivní smlouva uzavřená pro odvětví dočasně přidělování, přičemž výhodnější standardy mohou vyplývat, a pak musí být respektovány, z odvětvové kolektivní smlouvy, která se týká kmenových

zaměstnanců uživatele. Zde není možné hovořit o snižování ochrany, ba naopak. Pro dočasně přiděleného zaměstnance bude vždy platit výhodnější ujednání.

### Participace zástupců zaměstnanců a podpora sociálního dialogu

Srovnatelné podmínky dočasně přidělovaných zaměstnanců spadají do okruhu otázek, ke kterým se může aktivně vyjadřovat zástupce zaměstnanců. A může je i ovlivňovat. Jak je patrné z předcházejících údajů, v rámci kontrolních šetření inspekce práce patří pochybení zaměstnavatele na úseku srovnatelných pracovních podmínek k nejčastějším porušením právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání. Předcházení negativním dopadů vždy spočívá v prevenci – v daném případě např. v podobě kontrol, které mohou provádět zástupci zaměstnanců. Zvýšení míry účasti zástupců zaměstnanců na souvislostech agenturního zaměstnávání může být rovněž cestou k odstranění sociálního dumpingu a zhoršování pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců.

Po vzoru rakouské, a předně německé právní úpravy, lze legislativní cestou podpořit nejen zvýšenou míru působnosti odborových organizací, ale i zefektivnění jejich kontrolní a intervenční činnosti. Podpora sociálního partnerství může směřovat jak k podpoře kontrolní oprávnění, tak k aktivnímu využívání kolektivních smluv k regulaci a nastavení podmínek agenturního zaměstnávání u uživatele.

Smluvní ujednání mohou být inspirována zmíněnou vyšší myšlenkou spoluodpovědnosti 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.

Otázkou nadále zůstává i možné rozšíření okruhu participativních práv zástupců zaměstnanců např. až do míry odpovídající zákonné regulaci dočasného přidělení v návaznosti na předvídaný souhlas podnikové rady s dočasným přidělováním zaměstnanců, popř. v návaznosti na kontrolní oprávnění a následné zákonné důsledky porušení právních předpisů.

### Presumpce pracovního poměru a trvání pracovního poměru

Pracovní poměr agenturního zaměstnance dočasně přiděleného k výkonu práce u uživatele se v českých podmínkách vymyká evropským standardům zejména v jednom bodě, a to v sjednání délky trvání pracovního poměru dočasně agenturou práce přidělovaného zaměstnance. Český přístup zákonodárce, který umožňuje sjednávat pracovní smlouvu s dobou trvání „na dobu dočasného přidělení k uživateli“ se vymyká evropským standardům. Z předložených a popsanych zahraničních úprav je patrné, že trvání pracovního poměru má být primárně sjednáno na dobu neurčitou, popř. určitou v návaznosti na předem známe objektivní skutečnosti. Předpokládá se trvání pracovního poměru na dobu neurčitou s tím, že limitovaná může být délka přidělení k jednomu uživateli. Dočasně přidělený zaměstnanec ale po skončení přidělení zůstává zaměstnancem agentury. Pochopitelně, z druhé strany je třeba vnímat, že jakýkoliv zbytečný prostoj zvyšuje náklady zaměstnavatele.

Přesto však preferování pracovního poměru na dobu neurčitou, případně požadavek jasného určení okamžiku skončení pracovního poměru na dobu určitou, bude s ohledem na postavení

agenturního zaměstnance a jeho srovnatelné podmínky, předně v době (post)covidové, zásadní.

Obdobně lze nahlížet i na potenciál novelizace týkající se sankcí za porušení povinností na úseku agenturního zaměstnávání. Zásadní hrozbou pro uživatele, která však pro zaměstnance a zástupce zaměstnanců vypadá spíše jako benefit, je postup presumování pracovního poměru na dobu neurčitou ve vztahu k uživateli. Příklad lze čerpat jak ze slovenské, tak německé právní úpravy.

## Závěr

Srovnatelné pracovní podmínky jsou základním nárokem každého k uživateli dočasně k práci přiděleného zaměstnance. Jak vyplynulo z předložené studie, a předně její právní analytické části, nabízí česká právní úprava prostor pro změny směrem podpory dočasně přidělovaných zaměstnanců. Ať už zvýšení míry odpovědnosti uživatele za vyplácení srovnatelných odměň a nastavení srovnatelných pracovních podmínek, či zvýšení efektivity činnosti zástupce zaměstnanců (např. spolurozhodování při zavádění agenturních činností) a dohlížení nad plněním povinnosti uživatele a zaměstnavatele, nebo zavedení nových sankčních postihů, má a bude mít důsledek na spravedlivý trh práce.

Vliv pandemie koronaviru COVID-19 se v oblasti agenturního zaměstnávání a srovnatelných podmínek projevila obdobně, jako na celém trhu práce. V posledním čtvrtletí roku 2021 dochází k růstu ekonomických ukazatelů v odvětví CZ-NACE, do kterého spadá i agenturní zaměstnávání.

Garance a vymahatelnost srovnatelných pracovních podmínek může být *de lege ferenda* podpořena novelizací zákoníku práce v kontextu zahraničních přístupů (např. v souvislosti s participací zástupců zaměstnanců či sankcí za porušování norem agenturního zaměstnávání).

Agenturní zaměstnávání se nikterak nevyvíká principům rovného zacházení a zákazu diskriminace. Dočasně k uživateli agenturou práce přidělení zaměstnanci mají právo na srovnatelné pracovní podmínky jako zaměstnanci kmenoví. Agenturní zaměstnanci nejsou o nic méně zaměstnanci, než kmenoví zaměstnanci uživatele.

## Literatura

Agentury práce. [online]. 21. listopadu 2021. Dostupné z:  
<https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>

Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivní vyjednávání vyššího stupně za rok 202. Trexima. [Online]. 17. listopadu 2021. Dostupné z:  
[https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Zprava%20o%20KV%202021\\_20211115144905.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Zprava%20o%20KV%202021_20211115144905.pdf)

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Dostupné z:  
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

Arbeitslosigkeit vor und 12 Monate nach Zeitarbeit. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit>

BARTÁK, Jakub. in Agenturní zaměstnávání – fakta a argumenty. *Sondy revue*. 2021 Dostupné z:  
[https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Sondy%20Revue%20SP%202021\\_20211201091502.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Sondy%20Revue%20SP%202021_20211201091502.pdf)

Betriebsverfassungsgesetz. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>

BRUNEL. Arbeitskräfteüberlassung. [online]. 19. listopadu 2021. Dostupné z:  
<https://www.brunel.at/de-at/karriere-lexikon/arbeitskraefteueberlassung#arbeitskraefteueberlassungsgesetz-in-oesterreich>

CIVÍNOVÁ, Denisa., Souhrnná výzkumná zpráva (Vsouhrn). VÚBP. 2020. s. 4. Dostupné z:  
<https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V06-S4/Vsouhrn-Pravni-uprava-agenturniho-zamestnavani-v-komparaci-s-jinymi-staty-EU-a-vysilani-zamestnancu.pdf>

ČSÚ. Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). 2008. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/20565267/021608.pdf/2f45895b-4c51-435b-a52a-0c7164dbf371?version=1.0>

ČSÚ. Vývoj českého trhu práce – 2. čtvrtletí 2021. [online] 17. listopadu 2021. Dostupné z:  
[https://www.czso.cz/documents/10180/142398913/cpmz090321\\_analyza.pdf/75ff2087-29d4-4b88-852b-e933de422d1a?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/142398913/cpmz090321_analyza.pdf/75ff2087-29d4-4b88-852b-e933de422d1a?version=1.0)

Dostupné z:  
[https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Leiharbeit.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Leiharbeit.html)

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG). Dostupný z: [https://www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/A%C3%9CG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/a_g/A%C3%9CG.pdf)

Gesetzentwurf der Bundesregierung, vom 20.07.2016, BT Drucks. 18/9232, S.26 Dostupné z:  
<https://dserver.bundestag.de/btd/18/092/1809232.pdf>

HENSCHÉ, Martin. *Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit, Zeitarbeit)*. Online.

HENSCHÉ, Martin. *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*. Dostupné z: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Gesetze\\_AUEG.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_AUEG.html)

HENSCHÉ, Martin. Welche Auswirkungen hat das AÜG 2017 für den Betriebsrat? *Arbeitsrecht aktuell*//17/146. Online. Dostupné z: <https://www.hensche.de/Welche-Auswirkungen-hat-das-AUEG-2017-fuer-den-Betriebsrat-31.05.2017.html>

HORECKÝ, Jan. *Analýza pro úpravu stávající podoby právního režimu agenturního zaměstnávání*. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. 36 s. ISBN 978-80-86809-39-7.

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. *Odbory a agenturní zaměstnávání*. Praha: SONDY. 2021. ISBN: 978-80-86809-35-9.

HORECKÝ, Jan. *Zdraví a práce*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 219 stran. ISBN 9788021091504.

iGZ. *Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.* 2021. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit>

iGZ-Zeitarbeitsbarometer November 2021. Dostupné z: <https://www.ig-zeitarbeit.de/sites/default/files/redaktion/seiten/2021/iGZ-Zeitarbeitsbarometer%20November%202021.pdf>

JANČUŠKA, Pavel. *Pracovní právo a koronavirus v praxi korporace*. Prezentace na konferenci *Pracovní právo 2021 v Liblici*.

KLUGE, Henning. *Wie der Betriebsrat den Einsatz von Leiharbeitern verhindern kann*. Online. Dostupné z: <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/wie-der-betriebsrat-den-einsatz-von-leiharbeitern-verhindern-kann/>

KRANZ, Oliver. *Leiharbeit*. Online. Dostupné z: <https://www.ra-kranz.de/wiki/leiharbeit/>

KV-Kurübersicht. *Arbeitskräfteüberlasser*. Dostupné z: <https://www.postingofworkers.at/kv/Z04/arbeitskraefteueberlasser-cs-arb/agentury-prace-kurzuebersicht/454513?language=cs>

LohnUGAÜV 4, *Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung*. Dostupné z: [https://www.gesetze-im-internet.de/lohnuga\\_v\\_4/BJNR624400020.html](https://www.gesetze-im-internet.de/lohnuga_v_4/BJNR624400020.html)

*Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmer*. Bundesagentur für Arbeit. 2021. Dostupné z: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit\\_ba013184.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-leiharbeit_ba013184.pdf)

*Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 20. listopadu 2021, č. j.: MZDR 42085/2021-1/MIN/KAN*. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/wp->



content/uploads/2021/11/Mimoradne-opatreni-testovani-zamestnancu-a-osob-samostatne-vydelecne-cinnych-s-ucinnosti-od-22-11-2021.pdf

Poko-Institut Münster. *Top-Thema der Betriebsratsarbeit: Mitbestimmung bei Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen.* Dostupné z: [https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11\\_BR-Tipp.pdf](https://www.betriebsrat-tipps.de/userfiles/file/11_BR-Tipp.pdf)

Protection for temporary agency workers in Germany. ETUC. Dostupné z <https://www.etuc.org/en/protection-temporary-agency-workers-germany>

Rozhodnutí Krajského soud v Brně ze dne 10. 5. 2016, sp. zn. 29 Af 76/2013-87.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 78/ Ad 77/2012 -32.

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 21. prosince 2016, sp. zn. 30 A 109/2015–74.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. října 2026, sp. zn. 2 Afs 177/2016-14.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. května 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. října 2017, sp. zn. 8 Ads 24/2017-56.

Seznam států, které neratifikoval úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312326:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312326:NO)

Seznam států, které ratifikovaly úmluvu MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32008L0104>

SUIP. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2020. Dostupné z: [http://www.suip.cz/files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip\\_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-81fe4ae011de0ad3a45b22c7ce249b8b/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf)

Tabulka A24a. Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. 2020. s. 54. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/753400/IPP\\_2020.pdf/72142668-8d4a-3895-761a-24e40d7063e8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/753400/IPP_2020.pdf/72142668-8d4a-3895-761a-24e40d7063e8)

WKO. Arbeitskräfteüberlassung. [online]. 2021. Dostupné z: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html>

Zeitarbeit: Vor- und Nachteile im Überblick (+Tabelle). [Online]. 17. listopadu 2021. Dostupné z: <https://www.office-events.de/news/zeitarbeit-vor-und-nachteile>

## Přílohy

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

5.12.2008

CS Úřední věstník Evropské unie

L 327/9

---

### SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2008/104/ES

ze dne 19. listopadu 2008

o agenturním zaměstnávání

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 137 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru [\(1\)](#),

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy [\(2\)](#),

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie [\(3\)](#). Jejím cílem je zejména zajistit plný soulad s článkem 31 listiny, který stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost, a na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.
- (2) Bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků stanoví mimo jiné, že dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství; tohoto procesu bude dosaženo sladěním pokroku při plnění těchto podmínek, zejména pokud jde o formy práce, jako je pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek, agenturní zaměstnávání a sezónní práce.
- (3) Dne 27. září 1995 konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství v souladu s čl. 138 odst. 2 Smlouvy opatření, která by mohla být přijata na úrovni Společenství v souvislosti s pružností pracovní doby a jistotou pracovního místa.
- (4) Po této konzultaci dospěla Komise k závěru, že akce Společenství je účelná, a dne 9. dubna 1996 dále konzultovala se sociálními partnery v souladu s čl. 138 odst. 3 Smlouvy obsah zamýšleného návrhu.
- (5) V preambuli rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 dali signatáři najevo svůj záměr zvážit nutnost podobných dohod týkajících se

dočasných zaměstnání a rozhodli se, že nezahrnou zaměstnance agentur práce do směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou.

- (6) Obecné meziodvětvové organizace, tj. Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE) <sup>(4)</sup>, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) informovaly Komisi ve společném dopise ze dne 29. května 2000 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139 Smlouvy o ES. Ve společném dopise ze dne 28. února 2001 požádaly Komisi o prodloužení lhůty uvedené v čl. 138 odst. 4 Smlouvy o ES o jeden měsíc. Komise této žádosti vyhověla a prodloužila lhůtu pro jednání do 15. března 2001.
- (7) Dne 21. května 2001 sociální partneři uznali, že jejich jednání o agenturním zaměstnávání nevyústila v žádnou dohodu.
- (8) V březnu roku 2005 považovala Evropská rada za nezbytné znovu zahájit Lisabonskou strategii a znovu se zaměřit na priority růstu a zaměstnanosti. Rada schválila integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost na období let 2005–2008, jejichž cílem je mimo jiné podpora pružnosti ve spojení s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce, a to s patřičným ohledem na úlohu sociálních partnerů.
- (9) V souladu se sdělením Komise o sociální agendě pro období do roku 2010, kterou Evropská rada na svém zasedání v březnu roku 2005 přivítala jako příspěvek k dosažení cílů Lisabonské strategie posílením evropského sociálního modelu, vyjádřila Evropská rada názor, že nové formy organizace práce a větší rozmanitost smluvních ujednání, lépe spojujících pružnost s jistotou, přispějí k větší přizpůsobivosti. Evropská rada dále v prosinci roku 2007 potvrdila dohodnuté obecné zásady flexikurity, které na trhu práce vytvářejí rovnováhu mezi pružností a jistotou zaměstnání a pomáhají zaměstnancům i zaměstnavatelům využívat příležitosti, které přináší globalizace.
- (10) V rámci Evropské unie existují značné rozdíly, pokud jde o využívání agenturního zaměstnávání a o právní postavení a pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce.
- (11) Agenturní zaměstnávání vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj.
- (12) Tato směrnice vytváří pro zaměstnance agentur práce ochranný rámec, který je nediskriminační, transparentní a přiměřený a který současně respektuje rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery.
- (13) Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru <sup>(5)</sup>, obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví, jež se vztahují také na zaměstnance agentur práce.
- (14) Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání týkající se zaměstnanců agentur práce by měly být přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je uživatel zaměstnal na stejném pracovním místě.

- (15) Obecnou formu pracovněprávního vztahu představuje pracovní smlouva na dobu neurčitou. V případě zaměstnanců, kteří mají se svojí agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou, a vzhledem ke zvláštní ochraně vyplývající z takové smlouvy, je třeba stanovit možnost výjimek z pravidel, jež se uplatňují u uživatele.
- (16) V zájmu pružného přístupu k rozmanitosti trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery mohou členské státy umožnit sociálním partnerům, aby stanovovali pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání za předpokladu, že bude zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců agentur práce.
- (17) Kromě toho by v určitých omezených případech a na základě dohody uzavřené se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni měly mít členské státy omezenou možnost odchýlit se od zásady rovného zacházení, bude-li zajištěna přiměřená úroveň ochrany.
- (18) Současně se zlepšováním minimální ochrany zaměstnanců agentur práce by měl být prováděn přezkum všech omezení nebo zákazů, které byly pro agenturní zaměstnávání stanoveny. Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu, jako je zejména ochrana zaměstnanců, požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a potřeba zajistit náležité fungování trhu práce a zabránit možnému zneužívání.
- (19) Touto směrnicí není dotčena autonomie sociálních partnerů ani vztahy mezi sociálními partnery, včetně práva sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a při současném respektování platných právních předpisů Společenství.
- (20) Ustanoveními této směrnice, která se týká omezení nebo zákazů agenturního zaměstnávání, nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, jež zakazují, aby stávkující zaměstnanci nahradili zaměstnanci agentur práce.
- (21) Členské státy by měly stanovit na ochranu práv zaměstnanců agentur práce správní nebo soudní řízení a za porušení povinností vyplývajících z této směrnice by měly stanovit sankce, které budou účinné, odrazující a přiměřené.
- (22) Tato směrnice by měla být prováděna v souladu s ustanoveními Smlouvy týkajícími se volného pohybu služeb a svobody usazování, a aniž je dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb [\(6\)](#).
- (23) Jelikož cíle této směrnice, totiž vytvořit na úrovni Společenství harmonizovaný rámec ochrany zaměstnanců agentur práce, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jej může být z důvodu rozsahu a účinků této směrnice lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

**KAPITOLA I**

## **OBECNÁ USTANOVENÍ**

### *Článek 1*

#### **Oblast působnosti**

1. Tato směrnice se vztahuje na zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce a kteří jsou přiděleni uživatelům, aby pod jejich dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.
2. Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky, které jsou agenturami práce nebo uživateli a které provozují hospodářskou činnost ziskové či neziskové povahy.
3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy stanovit, že se tato směrnice nevztahuje na pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy v rámci určitého veřejného nebo veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začlenění nebo rekvalifikace.

### *Článek 2*

#### **Cíl**

Cílem této směrnice je zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení podle článku 5 na zaměstnance agentur práce a že se agentury práce uznají za zaměstnavatele, přičemž se vezme v úvahu potřeba vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce.

### *Článek 3*

#### **Definice**

1. Pro účely této směrnice se rozumí
  - a) „zaměstnancem“ osoba, které je v dotyčném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s vnitrostátním pracovním právem;
  - b) „agenturou práce“ fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich dohledem a vedením pracují;
  - c) „zaměstnancem agentury práce“ zaměstnanec, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, za účelem přidělení k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;
  - d) „uživatelem“ fyzická nebo právnická osoba, pro niž a pod jejímž dohledem a vedením zaměstnanec agentury práce po přechodnou dobu pracuje;

e) „přidělením“ doba, na níž je zaměstnanec agentury práce umístěn u uživatele, aby pod jeho dohledem a vedením po přechodnou dobu pracoval;

f) „základními pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnávání“ pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se

i) délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků,

ii) odměňování.

2. Touto směrnicí nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o definici odměňování, pracovní smlouvy, pracovněprávního vztahu nebo zaměstnance.

Členské státy nevyjmou z oblasti působnosti této směrnice zaměstnance, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o zaměstnance na částečný pracovní úvazek, zaměstnance se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.

#### Článek 4

##### **Přezkum omezení nebo zákazů**

1. Zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.

2. Do 5. prosince 2011 přezkoumají členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi případná omezení nebo zákazy týkající se využívání agenturního zaměstnávání s cílem ověřit, zda jsou odůvodněny na základě obecného zájmu podle odstavce 1.

3. Pokud jsou tato omezení nebo zákazy stanoveny v kolektivních smlouvách, může být přezkum uvedený v odstavci 2 proveden sociálními partnery, kteří příslušné smlouvy vyjednali.

4. Odstavci 1, 2 a 3 nejsou dotčeny vnitrostátní požadavky související s registrací, udělením licence, certifikací, finančními zárukami nebo kontrolou agentur práce.

5. Členské státy informují Komisi o výsledcích přezkumu podle odstavce 2 a 3 do 5. prosince 2011.

## **KAPITOLA II**

### **PRACOVNÍ PODMÍNKY A PODMÍNKY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ**

#### Článek 5

##### **Zásada rovného zacházení**

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

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

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

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

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

2. Pokud jde o odměňování, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od zásady podle odstavce 1, pokud zaměstnanci agentur práce, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nadále pobírají odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními.

3. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost zachovat nebo uzavřít na náležité úrovni a s výhradou podmínek stanovených členskými státy kolektivní smlouvy, které při respektování celkové ochrany zaměstnanců agentur práce mohou obsahovat ustanovení týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání zaměstnanců agentur práce odlišných od podmínek uvedených v odstavci 1.

4. Za podmínky, že je zaměstnancům agentur práce zajištěna přiměřená úroveň ochrany, mohou členské státy, jejichž právní řád neumožňuje prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo jejichž právní řád nebo zvyklosti neumožňují rozšíření působnosti těchto smluv na všechny podobné podniky v určitém odvětví nebo zeměpisné oblasti, po konzultaci se sociálními partnery na vnitrostátní úrovni a na základě dohod uzavřených mezi sociálními partnery přijmout opatření týkající se základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání odchylovující se od zásady podle odstavce 1. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

Opatření uvedená v tomto odstavci musí být v souladu s právními předpisy Společenství a dostatečně přesná a srozumitelná, aby příslušná odvětví a podniky mohly zjistit své povinnosti a plnit je. Členské státy při uplatňování čl. 3 odst. 2 zejména upřesní, zda jsou do základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnání podle odstavce 1 zahrnuty rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti. Těmito opatřeními nejsou rovněž dotčeny dohody na celostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, které nejsou pro zaměstnance méně výhodné.

5. Členské státy přijmou vhodná opatření v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi s cílem zamezit nesprávnému používání tohoto článku a zejména zamezit opakujícím se



přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice. Členské státy o těchto opatřeních uvědomí Komisi.

## Článek 6

### **Přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání**

1. Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují.

2. Členské státy přijmou veškerá opatření nezbytná k zajištění toho, aby všechna ustanovení zakazující nebo mající za následek znemožnění uzavření pracovní smlouvy nebo vzniku pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce po uplynutí doby jeho přidělení byla neplatná nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku.

Tímto odstavcem nejsou dotčena ustanovení, podle nichž agentury práce dostávají odměnu v přiměřené výši za služby poskytnuté příslušným uživatelům spočívající v přidělení, náboru a odborné přípravě zaměstnanců agentur práce.

3. Agentury práce neúčtují zaměstnancům po uplynutí doby přidělení k uživateli žádné poplatky za zprostředkování zaměstnání u tohoto uživatele nebo za uzavření pracovní smlouvy nebo za vznik pracovněprávního vztahu s tímto uživatelem.

4. Aniž je dotčen čl. 5 odst. 1, mají zaměstnanci agentur práce přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, za stejných podmínek, které mají zaměstnanci zaměstnaní přímo uživatelem, ledaže je rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech.

5. V souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přijmou členské státy vhodná opatření nebo podpoří dialog mezi sociálními partnery s cílem

a) zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě a k zařízením pro péči o děti v agenturách práce, a to i v obdobích mezi jejich pracovním přidělením, v zájmu podpory jejich profesního rozvoje a zvýšení jejich zaměstnatelnosti;

b) zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce k odborné přípravě určené pro zaměstnance uživatele.

## Článek 7

### **Zastoupení zaměstnanců agentur práce**

1. Zaměstnanci agentur práce jsou za podmínek stanovených členskými státy zohledňováni pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být v agentuře práce zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států.

2. Členské státy mohou stanovit, že za podmínek jimi vymezených se tito zaměstnanci zohledňují pro účely výpočtu prahové hodnoty, při jejímž překročení musí být u uživatele

zřízeny orgány zastupující zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států a s kolektivními smlouvami, a to stejným způsobem, jako by se jednalo o zaměstnance zaměstnané na stejnou dobu přímo tímto uživatelem.

3. Členské státy, které využijí možnosti uvedené v odstavci 2, nejsou povinny provádět ustanovení odstavce 1.

#### *Článek 8*

### **Informování zástupců zaměstnanců**

Aniž jsou dotčena ustanovení vnitrostátních právních předpisů a právních předpisů Společenství o informování a projednávání, která jsou přísnější nebo podrobnější, a zejména směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství [\(7\)](#), musí uživatel při informování orgánů zastupujících zaměstnance v souladu s právními předpisy Společenství a členských států o situaci daného podniku v oblasti zaměstnanosti poskytovat patřičné informace o využívání zaměstnanců agentur práce.

## **KAPITOLA III**

### **ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

#### *Článek 9*

### **Minimální požadavky**

1. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či umožňují uzavírání kolektivních smluv mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení celkové úrovně ochrany zaměstnanců v oblastech působnosti této směrnice. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů, s ohledem na měnící se okolnosti, přijmout právní předpis nebo opatření nebo smluvně dohodnout úpravu, které se liší od ustanovení platných v okamžiku přijetí této směrnice, pokud jsou dodržovány minimální požadavky stanovené v této směrnici.

#### *Článek 10*

### **Sankce**

1. Členské státy přijmou vhodná opatření pro případ nedodržování této směrnice agenturami práce nebo uživateli. Zejména zajistí, aby byla k dispozici vhodná správní nebo soudní řízení, která umožní vymáhat povinnosti vyplývající z této směrnice.

2. Členské státy stanoví sankce za porušení vnitrostátních předpisů přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí znění těchto ustanovení Komisi do 5. prosince 2011. Členské státy oznámí Komisi včas všechny následné změny těchto

ustanovení. Zejména zajistí, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci měli k dispozici vhodné prostředky pro vymáhání povinností podle této směrnice.

#### Článek 11

##### **Provádění**

1. Členské státy nejpozději do 5. prosince 2011 přijmou a zveřejní právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby se na nezbytné úpravě dohodli sociální partneři, přičemž členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit plnění cílů této směrnice. Neprodleně o nich informují Komisi.
2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

#### Článek 12

##### **Přezkum Komisí**

Do 5. prosince 2013 Komise přezkoumá po konzultaci s členskými státy a sociálními partnery na úrovni Společenství uplatňování této směrnice s cílem navrhnout případně nezbytné změny.

#### Článek 13

##### **Vstup v platnost**

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské Unie*.

#### Článek 14

##### **Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 19. listopadu 2008.

*Za Evropský parlament*

*předseda*

H.-G. PÖTTERING

*Za Radu*

*předseda*

J.-P. JOUYET

---

[\(1\) Úř. věst. C 61, 14.3.2003, s. 124.](#)

<sup>(2)</sup> Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 21. listopadu 2002 ([Úř. věst. C 25 E, 29.1.2004, s. 368](#)), společný postoj Rady ze dne 15. září 2008 a stanovisko Evropského parlamentu ze dne 22. října 2008 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

<sup>(3)</sup> [Úř. věst. C 303, 14.12.2007, s. 1.](#)

<sup>(4)</sup> UNICE změnila v lednu roku 2007 svůj název na BUSINESSEUROPE.

<sup>(5)</sup> [Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.](#)

<sup>(6)</sup> [Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.](#)

<sup>(7)</sup> [Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29.](#)