

UČEBNÍ TEXT

# DESÁTERO

agenturního zaměstnance – základní nároky a práva



ČMKOS



**DESÁTERO  
AGENTURNÍHO  
ZAMĚSTNANCE  
—  
ZÁKLADNÍ  
NÁROKY  
A PRÁVA**

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.


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

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

ISBN: 978–80–86809–38–0

sondy, s. r. o.  
Praha, březen 2021





genturní zaměstnávání patří k běžným jevům, se kterými se lze na trhu práce setkat. Vlastně se s ním setkáváme dnes a denně u řady zaměstnanců (typicky ve stavebnictví či obchodech).

Agenturní zaměstnání bývá řazeno k prekérním a flexibilním formám zaměstnávání. Co si pod tím v praxi představit? Nejčastěji zaměstnání, které zaměstnanci neposkytuje maximální míru jistoty, je flexibilnější a typicky jednodušeji ze strany zaměstnavatele ukončitelné.

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

a podniku – uživatele), když se využívají zaměstnanci agentury práce, kteří však vykonávají práce ve prospěch a na pracovišti uživatele.

Pracovní právo dává přednost běžnému zajištění činností – prostřednictvím kmenových zaměstnanců. Agenturní zaměstnávání však rovněž připouští, neb má své odůvodnění.

Jaká jsou však práva agenturních zaměstnanců? Liší se nějak od kmenových zaměstnanců uživatele? A jaké je vlastně postavení dočasně přiděleného agenturního zaměstnance?

V následujícím textu lze nalézt odpovědi na základní otázky spojené s agenturním zaměstnáváním, ať už se jedná o jeho povahu, nebo o základní práva a nároky zaměstnanců.

# OBSAH

- 6** Desatero agenturního zaměstnance – základní nároky a práva
- 10** Prameny
- 12** Agenturní zaměstnávání jako zaměstnání svého druhu
- 14** Co je vlastně agentura práce a agenturní zaměstnávání?
- 19** Vztah agentury a uživatele  
Je důležitý?
- 23** Podoba agenturního zaměstnávání.  
Propojené vztahy
- 26** Faktický vznik dočasného přidělení.  
Jak se tam dostanu?
- 29** Založení vztahu agenturního zaměstnance
- 34** Trvání zaměstnaneckého vztahu a dočasného přidělení
- 37** Zkušební doba a změna dočasného přidělení (uživatele)



- 38** Náklady za zprostředkování  
zaměstnání
- 40** Souběh  
zaměstnání
- 41** Pracovní podmínky agenturních  
zaměstnanců (něco více či méně)
- 46** Srovnatelné pracovní podmínky.  
Jak na ně?
- 48** Srovnatelné pracovní podmínky.  
A jak je poznat?
- 55** Agenturní zaměstnávání  
a BOZP
- 57** Agenturní zaměstnávání  
a cizinci
- 66** Kolektivní pracovní právo  
a agenturní zaměstnávání
- 69** Závěrečné  
shrnutí
- 70** Zdroje  
a literatura:
- 72** Příloha č. 1.: Úmluva MOP  
č. 181 o soukromých agenturách práce

# PRAMENY

Agenturní zaměstnávání nalézá svoji právní úpravu a stanovení právního režimu v řadě předpisů, ať již na národní či nadnárodní úrovni. Výběr z těch základních lze nalézt 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

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)

# AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKO ZAMĚSTNÁNÍ SVÉHO DRUHU

Základním právem každého je právo na práci založené v Listině základních práv a svobod a prováděné dalšími právními předpisy, jako je např. zákoník práce či zákon o zaměstnanosti. V souladu s čl. 26 Hlavy IV. Listiny základních práv a svobod, která upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva (zde najdeme i právo na spravedlivé odměňování, pracovní podmínky, zvláštní podmínky těhotných žen, či právo na odborové sdružování) Česká republika, jako svrchovaný právní stát, zavádí právo na svobodnou volbu povolání a tím i na svobodnou volbu zaměstnavatele, popř. formu, ve které bude zaměstnání vykonávat.

Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

V běžných případech se jedná o situace, kdy fyzická osoba (uchazeč či zájemce o zaměstnání) vyhledává na trhu práce inzeráty, či přímo oslovuje vybrané zaměstnavatele, v souvislosti s vůlí získat práci a být zaměstnán. Jde o přímý kontakt a navázání přímo vztahu *zaměstnanec se zaměstnavatelem*.

Agenturní zaměstnávání vnáší do běžného způsobu vyhledávání a získávání zaměstnání a práce zvláštní prvek. V případě agenturního zaměstnávání totiž zaměstnanec koná na základě předem ujednaného souhlasu s dočasným přidělením práci ne pro svého zaměstnavatele, ale uživatele (tj. osobu, se kterou má zaměstnavatel smlouvu o poskytnutí služeb apod.) Jde o zvláštní zákonem upravený trojstranný (tři subjekty) vztah, kdy sice fyzická osoba získává zaměstnání (má práci), ale fakticky nevykonává činnosti na pracovišti svého zaměstnavatele, ale na pracovišti odlišné osoby – uživatele. I agenturní zaměstnávání však naplňuje představu zákonodávce o realizaci práva na zaměstnání, svobodné volby povolání a práva na práci.

Závislou práci (tedy to, co rozumíme pod „jdu do práce“) může fyzická osoba vykonávat vždy jen v postavení zaměstnance. Z venkovního pohledu se může odchylně jevit jen poznání zaměstnavatele (tj. koho za zaměstnavatele považují třetí osoby).

Listina základních práv a svobod je doplněna, v případě zaměstnávání prostřednictvím agentury práce, zejména ust. § 307a a násl. zákonníku práce, ze kterého vyplývá, že za závislou práci (práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně) se považují také případy, kdy zaměstnavatel (dále jen „agentura práce“) na základě povolení (udělené Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

# CO JE VLASTNĚ AGENTURA PRÁCE A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ?

Agenturní zaměstnávání blíže vymezuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Právní předpisy pod agenturním zaměstnáváním předně rozumí činnosti, které vedou ke zprostředkování zaměstnávání, a to v podobě

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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“),
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Agenturou práce se pak rozumí jakákoliv fyzická či právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání v některé z uvedených forem. Zákon o zaměstnanosti stanoví parametry a předpoklady, za kterých může být zprostředkování realizováno a za kterých se uděluje povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Z pohledu běžného chápání agenturního zaměstnávání převládá činnosti směřovaná k zajištění výkonu činnosti u uživatele (tj. v obchodněprávním vztahu mezi agenturou práce a uživatelem a pracovněprávním vztahu mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce).

Další doplnění agenturního zaměstnávání pak vyplývá ze zákona o zaměstnanosti, který blíže specifikuje podmínky, za kterých může agentura práce svoji činnost vykonávat (působit), stejně jako podmínky spojené s výkonem práce agenturního zaměstnance. Z pohledu práv agenturních zaměstnanců a jejich očekávaných a legitimních zájmů je jisté důležité, že agentura práce má zákonem o zaměstnanosti stanovenou poměrně širokou působnost. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

Každá agentura práce potřebuje pro svoji činnosti zvláštní povolení a registraci. Je právem každého zaměstnanci ověřit si, zdali dotčená agentura registrací disponuje. Pakliže ne, mohlo by se jednat o nelegální činnost, což by následně mohlo zaměstnance ohrozit na vymahatelnosti jeho práv (dlužná nevyplacená mzda; náhrada nemajetkové újmy v souvislosti s pracovním úrazem; odstupné či náhrady při pracovních cestách apod.).

V současné době Úřad práce České republiky eviduje registraci cca 2 201 agentur práce, přičemž pro formu zprostředkování zaměstnávání (tj. formu odpovídající ust. § 14 odst. 1 písm. b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení) se zabývá asi 1 088 agentur práce. Přehled všech agentur, včetně jejich oprávnění a rozsahu poskytované činnosti, lze v aktuální podobě dohledat na webových stránkách Úřadu práce České republiky (<https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>).

Rozsáhlý komplex existujících agentur práce představuje velkou výzvu pro zástupce zaměstnanců. V sociálním dialogu a prosazování ochrany hospodářských a kulturních zájmů zaměstnanců (nutno podotknout, že zaměstnanci, bez ohledu na jejich povahu – agenturní nebo kmenoví – disponují koaliční svobodou a mohou se sdružovat a organizovat ve prospěch ochrany svých zájmů a zlepšování pracovních podmínek) roste význam kontrolních oprávnění zástupců zaměstnanců (zejména odborových organizací), které se mohou podílet na

potírání nelegálních a nekalých praktik neregistrovaných, či nesprávně fungujících registrovaných agentur práce.

Agentury práce vystupují v rámci agenturního zaměstnávání jak na pracovním trhu, tak samotném hospodářském trhu. Agentury se účastní soutěže, kdy je jejich cílem dosahování zisku v důsledku uzavírání smluv s uživateli o poskytnutí a zajištění pracovní síly a služeb. Na rozdíl o Úřadu práce, popř. samotného zaměstnavatele v situaci Dočasněho přidělení v souladu s ust. § 43a zákoníku práce (faktické půjčování zaměstnanců jedním zaměstnavatelem druhému), které nemůže být motivováno ekonomickým prospěchem a realizováno za úplatu, může (a patří to k hlavním cílům agentur práce) na poskytování služeb ekonomicky profitovat. Podstatné však je, že finanční přínos agentury práce může přicházet od uživatele, nikdy ne od agenturního zaměstnance (tj. agentura práce není oprávněna po agenturním zaměstnanci za zprostředkování práce požadovat žádné finanční protiplnění).

Vzhledem k tomu, že agentury práce vystupují povětšinou jako právnické osoby v tržním prostředí, lze se setkat se situací, kdy agentura z jakéhokoliv důvodu nemůže dostávat svým závazkům vůči svým zaměstnancům (např. jí nebyly uhrazeny pohledávky uživatelem). Z obecné koncepce pracovního práva vyplývá, že není možné přenášet náklady spojené s výkonem závislé práce, a ani náklady spojené s rizikem zaměstnavatele, na zaměstnance.

Ve prospěch zaměstnanců (pro vyšší vymahatelnost jejich práv v případě, kdy narazí na špatně fungující agenturu práce) se proto v zákoně o zaměstnanosti v roce 2017 objevilo ustanovení, podle kterého má zaměstnavatel – agentura práce – povinnost sjednat si zákonné pojištění pro případ úpadku. Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (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), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně



přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu nebo její část. Agentura práce má povinnost sjednat pojištění v takové výši, která zajišťuje výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku. Agenturní zaměstnanci jsou tak kryti zákonným pojištěním zaměstnavatele, byť je do výše trojnásobku průměrného výdělku.

Povinného pojištění zaměstnavatele, stejně jako jeho limitu, by si měli být vědomi jak samotní zaměstnanci, tak předně i zástupci zaměstnanců. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnancům neplatí mzdy, lze postupovat ve prospěch zaměstnanců i jinými kroky, než jen čekat, zda se situace u zaměstnavatele zlepší. Předně patří k právům zaměstnance, které je v souvislosti s platební neschopností agentury práce – zaměstnavatele dobré brát v úvahu, patří možnost skončení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnancům dluží mzdu i 16. den po splatnosti mzdy, pak má zaměstnanec právo v souladu s ust. § 56 zákoníku práce jednostranně rozvázat pracovní poměr s tím, že mu vzniká navíc nárok na náhradu průměrného výdělku za dobu, po kterou by jinak trvala výpovědní doba. Zákoník práce agenturním zaměstnancům, v souvislosti s informačním oprávněním odborové organizace, která se o blízkém úpadku zaměstnavatele dozví, dává právo na skončení pracovního poměru rychle a bez toho, aby zaměstnanec ve výsledku na neschopnosti agentury dostát svým závazkům ekonomicky trafil (POZOR, je-li možné skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, jedná se o výhodnější variantu, než rozvázání pracovního poměru výpovědí – zde by zaměstnanec byl nucen pracovat pro zaměstnavatele

ještě dalších min. 2 celé kalendářní měsíce, po které by plynula výpočtová doba, a ve výsledku by tak mohl o finanční prostředky přijít – nenáležela by mu ani žádná náhrada/odstupné, jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, tak případně ani plná pojistná náhrada při překročení započitatelného trojnásobku průměrného výdělku).

# VZTAH AGENTURY A UŽIVATELE. JE DŮLEŽITÝ?

Agenturní zaměstnávání se vyznačuje zvláštní povahou vzájemných vztahů agenturního zaměstnance, agentury práce a uživatele. Agentury práce vystupují na trhu práce a hospodářském trhu jako komerční subjekty, které se účastní volné soutěže a svoji činnost vykonávají za účelem zisku.

Spolupráce agentury práce mezi agenturou práce a uživatelem formuje *dohoda* mezi uživatelem a agenturou práce o poskytování služeb a o zajištění předmětného plnění. Zákon o zaměstnanosti přímo specifikuje základní náležitosti, kterými se musí dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem vyznačovat, a které musí obsahovat. Ujednání mezi uživatelem a agenturou práce mají význam i z pohledu samotného agenturního zaměstnance a jeho případných očekávání a práv, byť by se tak na prvním pohled nemuselo zdát.

Dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance vymezuje podmínky, za kterých se přidělení realizuje. Může na ni být navázáno např. trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance (typicky na dobu určitou, max. na dobu, která je v dohodě o dočasném přidělení v návaznosti na konkrétní činnosti uživatele sjednána), popř. podmínky poskytování srovnatelných pracovních podmínek. Nezřídkka se ve smlouvě mezi uživatelem a agenturou objevují ujednání, o kterých agenturní zaměstnanec přímo zpraven není, ale které jsou způsobilé ovlivnit jeho další zaměstnávání. Může se jednat např. o ujednání mezi agenturou a uživatelem s tím, že v případě, kdy dojde před skončením dočasného přidělení agenturního zaměstnance u uživatele ze strany uživatele k nabídce práce, kterou agenturní zaměstnanec akceptuje, na přechod do kmenového stavu, pak je uživatel povinen zaplatit agentuře práce smluvní pokutu ve výši, která se často rovná plnění, které by

jinak agentura práce od uživatele obdržela v případě dodržení celého období závazku. Pro agenturního zaměstnance, který by i rád nastoupil primárně jako kmenový zaměstnanec, se tak objevuje *skleněná bariéra*. Uživatel i v případném výběrovém řízení většinou daného agenturního zaměstnance následně nepřijme, neb by pro něj byl příliš nákladný. Agenturní zaměstnanec má sice právo účastnit se výběrového řízení, ale bude s největší pravděpodobností uživatelem *bez uvedení důvodu* vyřazen, resp. bude zpraven o tom, že výběrovém řízení byla dána přednost jinému vhodnému uchazeči. Velice obtížně se pak, byť by o důvodech agenturní zaměstnanec – neúspěšný uchazeč věděl, bude nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele prokazovat.

Fyzická osoba, byť v podobě agenturního zaměstnance, má právo na rovné podmínky při vstupu do zaměstnání. V souladu se zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce nesmí při výběru docházet k nerovnému zacházení. Vzhledem k obtížnému postavení a unesení důkazního břemene (resp. v případě sdíleného důkazního břemene předstření relevantních argumentů vedoucích k přesvědčení o možném diskriminačním jednání) se právo agenturního zaměstnance – uchazeče o zaměstnání – stává poměrně nevymahatelným. Zásadní roli v popsané situaci hrají zástupci zaměstnanců. Předně odborové organizace by měly v rámci sociálního dialogu vyvíjet cílenou aktivitu pro narovnání podmínek mezi agenturními zaměstnanci, kmenovými zaměstnanci a případně i uchazeči o zaměstnání. Měly by důsledně čerpat participativní oprávnění (právo na informace, projedná a spolurozhodování), vykonávat důsledně kontrolu nad dodržováním zákonných podmínek výkonu závislé práce, a zajišťovat vhodné, spravedlivé a důstojné pracovní podmínky. V kolektivních smlouvách sjednávaných mezi agenturou práce a odborovou organizací, popř. ideálně i v kolektivní smlouvě mezi uživatelem a odborovou organizací, která u něj působí, by se mělo objevovat jak ujednání o možném rozsahu agenturního zaměstnávání, tak předně právo odborové organizace účastnit se realizace záměru zaměstnavatele směrem k přijetí agenturních zaměstnanců a uzavření dohod s agenturou práce a dočasném přidělení zaměstnanců.

Obsahem písemné dohody mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnanců by mělo být:

jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,

**druh práce**, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,

**určení doby**, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,

**místo výkonu práce**,

**den nástupu** dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,

informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),

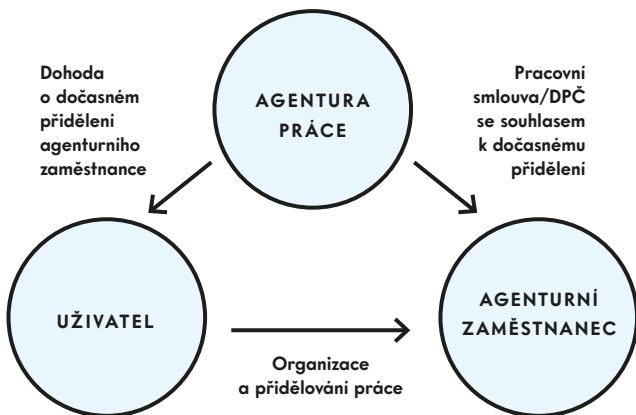
podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda mezi uživatelem a agenturou může obsahovat řadu dalších ujednání, která se váží k obchodněprávní povaze jejich vztahu, a která se mohou ve svém důsledku dotknout i samotných zaměstnanců (např. zmíněné smluvní pokuty v případě přechodu agenturního zaměstnance do kmenového stavu).

Práva a nároky agenturního zaměstnance nejsou ovlivněna pouze jeho pracovní smlouvou, ale jak patrné i onou dohodou či dalšími ujednáními i mezi agenturou práce a uživatelem v souvislosti s jasným zajištěním dodávky zaměstnanců (služeb) v rámci dočasněho přidělení.

Odpověď na úvodní otázku tak zní: Ano, i dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem má pro nároky, práva a postavení agenturního zaměstnance zásadní význam.



# PODOBA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ. PROPOJENÉ VZTAHY

Agenturní zaměstnávání se vyznačuje zvláštní strukturou propojení a vzájemných vazeb mezi uživatelem, agenturou práce a agenturním dočasně přiděleným zaměstnancem. Jedná se o zvláštní poměry, které jsou založeny na smluvním základě, přičemž význam pro práva a nároky agenturního zaměstnance mají všechna ujednání.

Primárně je vztah agenturního zaměstnávání za účelem dočasného přidělení zaměstnance k uživateli založen mezi agenturou práce a uživatelem (založen v souladu s ust. § 308 zákoníku práce Dohodou o dočasném přidělení agenturního zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem – viz zvláštní kapitola), následně pak mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem (pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti – viz pojednání o obsahových a dalších podmínkách v celé publikaci) a konečně vztahem mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem (založena pokynem agentury práce k dočasnému přidělení v souladu s uděleným souhlasem zaměstnance v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti k dočasnému přidělení k uživateli).

Zvláštností celého vztahu je naplnění organizační funkce pracovního práva a modifikované využívání dispoziční pravomoci zaměstnavatele, když na základě zvláštní úpravy agenturního zaměstnávání přechází část dispoziční pravomoci zaměstnavatele (agentury práce) na uživatele, který může v souladu se zákonem o zaměstnanosti následně fakticky výkon práce agenturního zaměstnance organizovat a řídit.

Významný charakter agenturního zaměstnávání, s ohledem na práva a nároky agenturního zaměstnance, spočívá právě v částečném přenesení dispoziční pravomoci zaměstnavatele na agenturu práce. Přestože (a současně právě protože) nadále platí, že agenturní zaměstnanec je kmenovým zaměstnancem agentury práce, nikoliv uživatele, má základní zaměstnavatelské povinnosti vůči agenturnímu zaměstnanci stále agentura práce. Faktický výkon práce však řídí uživatel.

V souladu s ust. § 309 zákona o zaměstnanosti platí, že

po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce.

Zmíněné ustanovení zákoníku práce výslovně řeší (byť i poněkud volně) rozdělení organizačních oprávnění a odpovídá i na časté otázky agenturních zaměstnanců, např.

- Kdo vůči mně vykonává organizační pravomoci?
- Kdo odpovídá za bezpečnost a ochranu zdraví při práci a musí mne vybavit ochrannými pracovními pomůckami?
- Kdo mi rozvrhuje pracovní dobu?
- Kdo mi určuje dovolenou?
- Komu mám doručit neschopenku?
- Kdo mi odpovídá za škodu či nemajetkovou újmu (pracovní úraz)?
- Kdo se mnou může rozvázat pracovní poměru (dát mi výpověď), popř. komu mám doručit zrušení ve zkušební době?

Stručně vysvětleno je rozdělení oprávnění a dispoziční pravomoci (a její přenesené části) nastíněno zákoníkem práce tak, že



zaměstnavatel (agentura práce) vůči zaměstnanci nadále vystupuje jako osoba, se kterou je třeba komunikovat ohledně změn pracovního poměru (např. v souvislosti s žádostí o úpravu pracovní doby těhotné zaměstnankyně a snížení jejího rozsahu např. na 30 hodin týdně), skončení pracovního poměru (tj. nedoručuje se výpověď mistrovi u uživatele, ani na podatelnu uživatele, ale nutně na adresu agentury práce). Na druhou stranu otázky samotné organizace práce leží na bedrech uživatele a dočasně přidělený zaměstnanec musí následovat pokynů oprávněného zaměstnance uživatele (např. vytváření směn či vlastní organizování práce závaznými pokyny zaměstnavatele, nástup na přesčasovou práci apod.).

# FAKTICKÝ VZNIK DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ. JAK SE TAM DOSTANU?

Vztah agenturního zaměstnance a agentur práce je založený pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti. Smluvní strany si mohou vybrat, který ze smluvních typů jim více vyhovuje. Obecně lze konstatovat, že pro agenturního zaměstnance vždy výhodněji vyznívá sjednání pracovního poměru na základě písemné pracovní smlouvy. Pochopitelně je možné ujednat a vztah založit i prostřednictvím dohody o pracovní činnosti. Ta se však vyznačuje větší mírou flexibility, překérnosti a menšími jistotami zaměstnance (viz kapitola k založení vztahu agenturního zaměstnance a agentury).

Pracovní poměr agenturního zaměstnance vzniká ke dni onačeném v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání. Bez ohledu na vyznačení dne, ke kterému má dojít k aktivizaci doložky dočasného přidělení a kdy má být zaměstnanec fakticky poslán k výkonu činnosti u uživatele.

Dočasné přidělení, jehož předpokladem je souhlas zaměstnance s dočasným přidělením k uživateli (nemusí být specifikován) v pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, začíná dnem označeným v písemném pokynu agentury práce.

Agentura práce (zaměstnavatel) přiděluje agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu o dočasném přidělení.

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

název a sídlo uživatele,

místo výkonu práce u uživatele,

dobu trvání dočasného přidělení,

určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,

informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agenturní zaměstnanec má nárok na vydání písemného pokynu zaměstnavatele, který obsahuje výše uvedené náležitosti. Jde o povinnost zaměstnavatele a základní právo agenturního zaměstnance. Na vydání písemného pokynu, který bude obsahovat všechny uvedené skutečnosti, a předně důsledně rozepisovat informaci o mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, by měl každý agenturní zaměstnanec trvat. Jedná 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.

Dohlížení nad dodržováním povinností zaměstnavatele v souvislosti s agenturním zaměstnáváním patří k základním činnostem (kontrolním oprávněním) odborové organizace. V rámci sociálního dialogu

by měly být řešeny případné negativní důsledky nevhodných ujednání, stejně tak jako by měla odborová organizace být účastna sjednání dohod s uživateli, resp. znát formulářový obsah písemných pokynů o dočasném přidělení zaměstnance. Velký důraz musí být kladem právě na vymezení srovnatelných pracovních podmínek. Odborová organizace má předně jako zástupce zaměstnanců posoudit souladnost uváděných srovnatelných pracovních podmínek srovnatelných kmenových zaměstnanců uživatele v dohodě o dočasném přidělení s podmínkami uvedenými v písemném pokynu o dočasném přidělení, a konečně i s reálným stavem, který u uživatele panuje.

V praxi se lze setkat s otázkou, zdali musí agenturní zaměstnanec uposlechnout každého závazného pokynu v podobě písemné určení dočasného přidělení, či ne.

Činnost agenturního zaměstnance a rozsah oprávnění zaměstnavatele k určení dočasného přidělení přímo vyplývá z autonomie vůle stran a uzavřené pracovní smlouvy. Rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele (agentury) je dán ujednáním v pracovní smlouvě, která se týká jak druhu práce (obligatorní náležitost), tak bližší specifikace, která může být navázána na inzerát práce a odkazovat na ujednání dočasného přidělení jen ve vztahu ke konkrétnímu uživateli. Není-li ujednáno jinak, pak platí, že agentura práce může agenturního zaměstnance využívat k dočasnému přidělení po celou dobu trvání pracovního poměru (tj. obzvláště je-li založen na dobu neurčitou) k různým uživatelům. Vždy však pouze v souladu s ujednaným druhem práce.

Agentura práce nemůže dočasně přidělovat agenturního zaměstnance ledabyle, ale musí vždy respektovat sjednaný druh práce, popř. návaznost na ujednání o přidělení ke specifikovanému uživateli.

# ZALOŽENÍ VZTAHU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE

Vztah agenturního zaměstnance a agentur práce je založený pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti. Smluvní strany si mohou vybrat, který ze smluvních typů jim více vyhovuje. Obecně lze konstatovat, že pro agenturního zaměstnance vždy výhodněji vyznívá sjednání pracovního poměru na základě písemné pracovní smlouvy. Pochopitelně je možné ujednat a vztah založit i prostřednictvím dohody o pracovní činnosti. Ta se však vyznačuje větší mírou flexibility, překérnosti a menšími jistotami zaměstnance (viz kapitola k založení vztahu agenturního zaměstnance a agentury).

Agenturní zaměstnanec se stává zaměstnancem v den, který je v pracovní smlouvě označený jako den nástupu do zaměstnání. Pakliže se daný den neshoduje se dnem přidělení k uživateli (což se může stát), pak, přestože není dočasně přidělený, má již zaměstnavatel povinnosti plynoucí mu z uzavřené pracovní smlouvy a zákoníku práce a plynoucí ze založeného pracovního poměru. Stejně tak má své povinnosti i zaměstnanec. Nutno podotknout, že práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele jsou vzájemná a vytváří tzv. *synallagmatický* právní poměr, kdy právům jedné strany odpovídají povinnosti strany druhé.

Od vzniku pracovního poměru (bez ohledu na bližší určení dne počátku přidělení k uživateli) je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu (popř. náhradu mzdy v souvislosti s překážkami v práci), vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je na druhou stranu povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle

pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Zmíněné ustanovení je důležité s ohledem na práva zaměstnanců a jejich očekávání jak finančního plnění, tak případných nároků na vznik dovolené, odstupného, náhrady mzdy za ušlý výdělek, běh zkušební doby, trvání dočasné pracovní neschopnosti a dalších překážek, která se započítávají (resp. následně vylučují) pro vznik nároku na další plnění apod.

Při založení vztahu agenturního zaměstnance s agenturou práce závisí předně na agentuře, jako formu spolupráce si představuje. Pochopitelně lze v rámci autonomie vůle stran sjednat jak pracovní smlouvu, tak dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatele však zaměstnanec k té či oné formě silou tlačit nemůže. Z autonomie vůle stran i pro agenturu, i pro uchazeče o zaměstnání vyplývá možnost

- vybrat si svého partnera (tj. rozhodnout se, zda s daným uchazečem, který nereflktuje agenturou navrženou formu vztahu, bude spolupráce navázána)
- vybrat si formu (pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, přičemž v návaznosti na předchozí bod nelze právně uzavření uchazečem preferované formy vymáhat)
- vybrat si obsah ujednání (tj. co vše a jakým způsobem bude nad rámec obligatorních náležitostí v pracovní smlouvě/dohodě o pracovní činnosti upraveno)
- vybrat si, zda do daného vztahu vůbec chci vstoupit

Při výběru mezi pracovní smlouvou a dohodou o pracovní činnosti lze doporučit, pro většinu případů, kdy nejsou dány zvláštní specifické požadavky zaměstnance, preferování pracovní smlouvy. Založení pracovního poměru pracovní smlouvou zaměstnanci poskytuje širší rozsahu zajištění a ochrany.

Dohoda o pracovní činnosti představuje smluvní ujednání, které vede k založení právního poměru o práci vykonávané mimo pracovní poměr, což se projevuje i na rozsahu zákonných garancí a ochranných ustanovení pracovněprávních předpisů. Při založení vztahu

agenturního zaměstnance s agenturou práce prostřednictvím dohody o pracovní činnosti se na zaměstnance neuplatní např. ochrana před skončením pracovního poměru a výpovědní důvodu, včetně ochranných dob (např. bude možné se zaměstnancem rozvázat zaměstnanecký vztah i v době trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti, byť způsobené při výkonu práce a jinak s odpovědností zaměstnavatele).

Dohodou o pracovní činnosti se vytvoří vztah, který snižuje ochranu zaměstnance, když se na agenturního zaměstnance (jeho pracovní podmínky) neuplatní pravidla např. pro

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 (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a

cestovní náhrady.

Rozdíl mezi agenturním zaměstnancem, který bude práci vykonávat na základě pracovní smlouvy a tím, který bude pracovat na základě dohody o pracovní činnosti může být v praxi zásadní. Např. při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel zákonná omezení (již zmíněná ochranná doba), stejně jako povinnost hradit (např. v případě

nadbytečnosti) zaměstnanci odstupné. V případě rozvázání vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nic takového zákon nepředpokládá. Zaměstnavatel nemá ani povinnost vybírat některý ze zákonem vymezených rozvazovacích důvodů, nemusí respektovat ani skutečnost, že je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti a už vůbec mu nemusí hradit ani odstupné, popř. proplácet nevyčerpanou část dovolené (neboť zaměstnanci pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti nárok na dovolenou vůbec nevzniká).

Uchazeči o zaměstnání, stejně jako zástupci zaměstnanců a předně odborové organizace, se musí snažit, aby byl u agentury práce primárně využíván způsob zakládání agenturního zaměstnaneckého vztahu prostřednictvím pracovní smlouvy. Odborové organizace by měly na základě ujednání v kolektivní smlouvě a vedení kvalitního sociálního dialogu spolupracovat se zaměstnavatelem na zachování maximální možné ochrany. V kolektivní smlouvě lze sjednat jak závazek zaměstnavatele k preferování pracovních smluv (s výjimkami, např. prováděnými na závažné důvody) a součinnosti odborové organizace (např. při posuzování oné intenzity – závažnosti – důvodů na straně zaměstnavatele). Rovněž lze jak dohodě o pracovní činnosti, tak primárně v kolektivní smlouvě sjednat další podmínky výkonu práce, které se budou na zaměstnance vztahovat (např. ujednání jak nároků na cestovní náhrady, tak nároku na dovolenou apod.).

V pracovní smlouvě agenturního zaměstnance musí být obsaženy základní obligatorní náležitosti, jako

- místo výkonu práce
- den nástupu do práce
- druh práce

Všechny zmíněné obligatorní náležitosti jsou podstatné nejen proto, že je předvídá zákoník práce, ale předně proto, neb blíže specifikují a určují dispoziční pravomoc zaměstnavatel. Druh práce např. předestírá, jaký okruh činností může (musí) agenturní zaměstnanec v rámci dočasného přidělení vykonávat, a v jakém rozsahu musí uposlechnout



pokynu k dočasnému přidělení (prakticky může jít o skutečnost, kdy z důvodu trvání pracovního poměru a nemožnosti přidělování práce v rámci daného druhu a rozsahu bude mít zaměstnanec nárok na náhradu průměrného výdělků bez toho, aby musel vykonávat práce, ke kterým se nezavázal). Den nástupu do práce označuje okamžik, od kdy musí (a může) zaměstnavatel plnit veškeré pracovněprávní povinnosti a od kdy vlastně vzniká pracovní poměr (bez ohledu na označení okamžiku dočasného přidělení – dny se nemusí shodovat). No a konečně místo výkonu práce souvisí s tím, že zaměstnanec lze úkolovat jen v rámci sjednaného místa výkonu práce. Navíc, od místa výkonu práce se odvíjí i nárok na případné cestovní náhrady (např. stravné) zaměstnanec v případě, kdy práci vykonává na jiném místě, než místě sjednaném.

Specifikem jak dohody o pracovní činnosti, tak předně pracovní smlouvy, nutno chápat zvláštní obligatorní náležitost, bez které by agenturní zaměstnávání bylo jen velmi obtížně realizovatelné. V pracovní smlouvě, popř. v dohodě o pracovní činnosti, musí být obsažen závazek zaměstnanec (resp. jeho výslovný souhlas) s *dočasným přidělením*.

Souhlas s dočasným přidělením je esenciální náležitostí agenturního zaměstnávání. Nemusí být vázán na konkrétního uživatele, období ani práce.

Souhlas s dočasným přidělením je nezbytnou součástí smluvního ujednání. Zaměstnanec jej nemůže odvolat.

# TRVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ- HO VZTAHU A DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

Zaměstnanecký vztah mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnavatelem se obecně řídí stejnými pravidly, jako jakékoliv jiné právní poměry při výkonu závislé práce. Specifika, která jsou spojena s podstatou agenturního zaměstnávání (dočasné přidělení k uživateli) ovlivňují i oblast trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance.

Předně je třeba upozornit, že není možné automaticky zaměřovat dobu trvání dočasného přidělení (tj. označení a určení doby, na kterou agentura práce agenturního zaměstnance přiděluje na základě dohody o dočasném přidělení a v návaznosti na individuální pokyn o dočasném přidělení k uživateli). Přestože zákoník práce nebrání tomu, aby bylo trvání pracovního poměru svázáno s dočasným přidělením, nelze omezení automaticky předvídat. Agentura může mít se zaměstnancem založen i pracovní poměr na dobu neurčitou s tím, že jej přiděluje opakovaně v rámci druhu práce k různým uživatelům.

Doba trvání pracovního poměru závisí na ujednání v pracovní smlouvě.

Od doby trvání pracovního poměru musí být rozlišováno trvání dočasného přidělení. Délka předpokládaného trvání dočasného přidělení vyplývá z Dohody o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem a měla by být i obsažena v navazujícím písemném závazném pokynu zaměstnavatele o dočasném přidělení agenturního zaměstnance.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím sjednané doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance lze sjednat jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Vždy však musí být explicitně uvedeno, má-li být pracovní poměr časově terminován, na jakou dobu je uzavřen, popř. s jakou objektivní skutečností a podmínkou je skončení trvání pracovního poměru svázáno.

Při ujednání o pracovním poměru na dobu určitou si musí být strany vědomi obecné úpravy plynoucí ze zákoníku práce a pravidla třikrát tři (max. na tři roky a max. třikrát sjednat). V případě agenturního zaměstnávání za účelem dočasně přidělení zaměstnance se však obecná zákonná omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou neuplatní.

Zákoník práce pro agenturní zaměstnání stanovuje zvláštní odlišné a specifické pravidlo. Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Zmíněné 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.

Podstatou agenturního zaměstnávání tkví v dočasném přidělení. Jde o překerní formu práce, která by neměla mít prioritu, ale spíše sloužit jako doplněk pro zajištění pracovníků tam, kde to není jinak možné v rámci běžného zaměstnání u zaměstnavatele (kmenoví zaměstnanci). Zákoník práce proto stanoví omezení trvání dočasně přidělení (POZOR, nezaměňovat s trváním pracovního poměru agenturního zaměstnance) na dobu max. 12 měsíců.

Odborové organizace by se měli v rámci sociálního dialogu snažit zjišťovat veškeré podrobnosti agenturního zaměstnávání tak, aby

nedocházelo k účelovým žádostem ze strany zaměstnance o prodloužení doby dočasného přidělení (má být inklinováno k přechodu mezi kmenové zaměstnance).

Nebude-li docházet k opakovanému dočasnému přidělování práce agenturního zaměstnance stále ke stejnému uživateli, lze pracovní poměr na dobu určitou opakovat bez omezení.

# ZKUŠEBNÍ DOBA A ZMĚNA DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ (UŽIVATELE)

Pracovní poměr agenturního zaměstnance může být rozvázán jakýmkoliv běžným způsobem. Zákoník práce nikterak zaměstnance ani zaměstnavatele neomezuje. Zaměstnanec, stejně jako zaměstnavatel, má za dodržení zákonem předepsaných podmínek (např. existence zkušební doby) možnost rozvázat pracovní poměr dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Výběr způsobu rozvázání pracovního poměru leží zcela v rukou zaměstnance (zaměstnavatele).

V praxi bývá často kladen dotaz, zdali je možné rozvázat i v případě agenturního zaměstnávání a dočasného přidělení zaměstnance k uživateli pracovní poměr zaměstnancem zrušením ve zkušební době. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nikterak výslovně použití citovaného právního jednání neomezuje, musí být posuzována jen skutečnost, zda došlo ke sjednání zkušební doby. Pracovněprávní předpisy připouští sjednání zkušební doby i pro potřeby agenturního zaměstnávání. Nic nebrání tomu, pakliže bude v pracovního smlouvě či dohodě o pracovní činnosti zkušební doba sjednána, aby k jednostrannému rozvázání pracovního poměru zaměstnancem ve zkušební době před uplynutím dočasného přidělení došlo.

Agenturní zaměstnanec má právo na rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, byla-li zkušební doba sjednána.

# NÁKLADY ZA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

Při realizaci agenturního zaměstnávání se lze setkat s otázkami na úplatnost zprostředkování. Přestože zákon o zaměstnanosti přímo předpokládá účast agentur práce na hospodářském trhu a trhu práce (a výkon činnosti za účelem ekonomického profitu), lze z agenturního zaměstnávání získávat prostředky právě a jen v obchodním styku, nikolivěk z postavení agentury práce (zaměstnavatel) vs. agenturní zaměstnanec (úspěšný uchazeč, kterému zajistila agentura práce formou dočasného přidělení).

Realizace zprostředkování zaměstnání musí zůstat jak pro uchazeče, tak pro dočasně přiděleného agenturního zaměstnance bezúplatná a zcela zdarma.

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk, ovšem jen v rámci smluvních vztahů s obchodními partnery (uživateli).

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Mzda agenturního zaměstnance je chráněna proti jakýmkoliv srážkám v souvislosti s odměnou agentury za zprostředkování zaměstnání. Nelze sjednat ani žádnou kauci pro případ dřívějšího než dohodnutého

skončení dočasného přidělení ze stany zaměstnance (např. v důsledku zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

Dohlížení nad dodržováním podmínek bezúplatnosti má patřit opět k základním aktivitám odborové organizace. Při kontrole by mělo docházet k hodnocení skutečného stavu, který může být často obcházením zákona (např. provádění nadměrných a nerelevantních srážek na úhradu ubytování apod.).

# SOUBĚH ZAMĚŠTNÁNÍ

Agenturní zaměstnanec může mít zájem na výkonu dalších zaměstnání či brigád (přivýdělků). Na souběžná zaměstnání agenturního zaměstnance se uplatňují stejná pravidla, jako na běžné zaměstnance (např. kmenové u uživatele) jakéhokoliv zaměstnavatele.

V souladu se zákoníkem práce platí, že zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (tj. jde o zákaz konkurenčního jednání), popř. v případě mladistvých zaměstnanců musí být dodržen maximální rozsah vykonávané práce. U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Pro agenturní zaměstnání zákoník práce přidává zvláštní pravidlo, které má chránit agenturní zaměstnance před zvýšenou prekarizací (např. kumulace více zaměstnání u více agentur práce na základě dohod o pracovní činnosti ke stejnému uživateli na stejné místo (obcházení limitů pro povinné sociální pojištění).

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

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



# PRACOVNÍ PODMÍNKY AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ (NĚCO VÍCE ČI MÉNĚ)

Agenturní zaměstnávání bývá řazeno mezi flexibilní formy zaměstnávání a mezi prekérní způsoby výkonu závislé pracovní činnosti. Zvláštnost agenturního zaměstnávání vyplývá ze zmíněného trojstranného vztahu, kdy zaměstnavatelem není ten, pro koho zaměstnanec fakticky vykonává práci, ale uživatel, který má se zaměstnavatelem uzavřenou obchodně-právní smlouvu o poskytování služeb (např. právě poskytnutím agenturních zaměstnanců). Zaměstnanec tak práci nevykonává u zaměstnavatele svého, ale u uživatele, který je často faktickým zaměstnavatelem jiných osob.

Všechny osoby, ať už zaměstnanci zaměstnavatele – uživatele, nebo zaměstnanci zaměstnavatele – agentury práce, se však často potkávají na jednom pracovišti, vykonávají stejnou práci, střídající se promíchaně v rozvržených směnách, pracují vedle sebe za použití stejných (někdy i sdílených) strojů a výrobních pracovních prostředků, čerpají společně přestávku v práci na jídlo a oddech, chodí do společné kantýny i na společná sociální zařízení apod.. Na první pohled by se tak mohlo zdát, že mezi nimi není žádný rozdíl, a že jsou všichni zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého dochází k výkonu práce. V případě využívání agenturních zaměstnanců tomu tak však není.

Jak plyne z povahy agenturního zaměstnávání, setkávají se na pracovišti k výkonu práce agenturní zaměstnanci (ti vykonávají práci u uživatele) se zaměstnanci tzv. *kmenovými* (zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého dochází k výkonu práce, a který ve vztahu s agenturou práce u agenturních zaměstnanců vystupuje jako uživatel).

V praxi se povahou výkonu práce zaměstnanci od sebe neliší.

K rozeznání bývají na základě (tam, kde tak zaměstnavatel – uživatel zavádí) určitých vizuálních identifikačních prvků. Může se jednat např. o odlišnou barvu triček, vyznačení jména agentury na svrchním oděvu, označení statusu agenturního zaměstnance na jmenovce či prostřednictvím nášivky na rukávu apod. Možnost vizuálního odlišení zaměstnanců na kmenové a agenturní ovšem nezakládá oprávnění uživatele a zaměstnavatele k odlišnému zacházení s agenturními zaměstnanci.

**Agenturní zaměstnanci nejsou o nic méně zaměstnanci, než kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele.**

Na agenturní zaměstnance je třeba z pohledu úpravy pracovních podmínek povětšinou hledět jako na zaměstnance kmenové.

Jak zaměstnanci kmenoví, tak zaměstnanci agentury práce na sebe fakticky naráží nejen při vlastním výkonu práce na pracovišti, ale v širším měřítku i na trhu práce. Právě postavení agentur práce představuje na trhu práce jeden z prvků, které mohou pomoci fyzickým osobám uplatnit jejich Listinou základních práv a svobod garantované právo na svobodno volbu povolání a právo na práci, podobně jako konkrétní zaměstnavatel. Tím, že agentura práce poskytuje zaměstnání – byť v podobě dočasného přidělení agenturního zaměstnance k uživateli – se stává důležitým subjektem trhu práce. Fyzická osoba, která se na trhu práce ocitne s tím, že má zájem pracovat a práci si hledá, pak může narazit na skutečnost, kdy jí vytypovaný zaměstnavatel (např. z důvodu blízkosti k bydlišti) nezajišťuje výkon práce a kapitalizaci své myšlenky prostřednictvím kmenových zaměstnanců, ale právě za použití agentury práce a jejich agenturních zaměstnanců. Fyzická osoba – uchazeč o zaměstnání – se pak k vyvolenému zaměstnavateli dostává ne jako kmenový zaměstnanec, ale jako dočasně přidělený zaměstnanec uživatele. Mezi kmenovým zaměstnancem a agenturním zaměstnancem je třeba rozlišovat z právního hlediska (v souvislosti např. s otázkami skončení pracovního poměru; úhrady nemocenské;

povinnosti k náhradě majetkové škody a nemajetkové újmy), nesmí mezi nimi být však rozdíl z pohledu zajištění důstojných, slušných a rovných pracovních podmínek.

Trh práce je prostředím, kde na sebe naráží nabídka práce a poptávka po práci. Zaměstnanci, kteří nabízejí svoje dovednosti, schopnosti a znalosti jsou najímáni za úplatu zaměstnavateli, kteří tvoří nabídku práce. Nabídka práce může být vytvářena jak přímo konkrétním zaměstnavatelem, tak zprostředkovaně agenturou práce (pak se konkrétní zaměstnavatel považuje za uživatele). Na trhu práce dochází jednoduše řečeno k nákupu a prodeji námezdní pracovní síly. Výsledkem obchodování na trhu práce je skutečnost, že fyzické osoby, jako zaměstnanci, každé pracovní ráno v rozvrženou pracovní dobu a oznámenou směnu, na zavolání v době pohotovosti, či z důvodu nařízeného přesčasu, přichází do zaměstnání a musí být v rozvrženou pracovní dobu na určeném pracovišti zaměstnavateli k dispozici. Ve dvou či třisměnných a nepřetržitých režimech bez ohledu na to, zdali je svátek, sobota, neděle či noc. Za mzdu, plat či odměnu za práci konanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (POZOR! v případech agenturního zaměstnávání za účelem dočasného přidělení zaměstnance k uživateli se vylučuje použití právního poměru založeného Dohodou o provedení práce) si zaměstnavatel na trhu práce kupuje jejich pracovní sílu, ale rovněž čas (čas, který by jinak mohli strávit s rodinou, na rybách či sportem a jinými volnočasovými aktivitami). Fyzické osoby tak na trhu práce, v uvozovkách, prodávají sebe sama. Přestože, jak plyne z přesvědčení Mezinárodní organizace práce, není možné práci považovat za komoditu, se s ní na trhu práce v přeneseném slova smyslu obchoduje. Aby nedocházelo k živelnému využívání pracovní síly, je součástí právního řádu České republiky komplex pracovněprávních norem, které blíže specifikují podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána.

Jakákoliv závislá práce je vykonávána v rámci pracovních podmínek. Pracovní právo představuje prostředek, kterým mají být pracovní podmínky nastaveny tak, aby dispoziční pravomoc zaměstnavatele (tj. jak může nakládat se zaměstnancem, do jaké míry je oprávněn jej

úkoloval a jak dalece je zaměstnanec povinen pokyny zaměstnavatele bez dalšího uposlechnout) nebyla neomezená, ale aby chránila specifický prvek, kterým je při výkonu závislé práce zaměstnanec – člověk. V případě agenturního zaměstnávání tak, jak je třeba z právního hlediska rozlišovat povahu zaměstnavatele (agentura práce), nutno brát v potaz i reálný právní poměr mezi zaměstnancem/agenturním zaměstnancem a zaměstnavatelem/uživatelem. Využívá-li uživatel k realizaci činností agenturního zaměstnance, musí být respektovány zákonné zásady a omezení jeho dispoziční pravomoci, stejně jako zvláštní podmínky zaměstnávání agenturních zaměstnanců.

Koncepcí pracovního práva, stejně jako činnost Českomoravské konfederace odborových svazů a Mezinárodní organizace práce, si zakládá na tom, že práce, kterou zaměstnanci vykonávají, má být vždy v slušná a v důstojných podmínkách. Slušná práce a důstojné pracovní podmínky jsou v životě zaměstnanců garantované především pracovněprávními předpisy, ať už se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nebo celá řada dalších důležitých právních norem, které směřují např. k zajištění spravedlivé odměny a minimální a zaručené mzdy (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí) nebo mnoho předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci a z kterého vyplývá např. ochrana zaměstnanců před teplem a povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní nápoje, nebo zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách a vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ze kterých vyplývá např. povinnost zaměstnavatele vyslat zaměstnance k mimořádné lékařské prohlídce, či zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů), či v kontextu agenturního zaměstnání i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Povinnost zaměstnavatelů k zajištění slušných, spravedlivých

a zdraví neohrožujících pracovních podmínek zakotvuje zákonodárce v právních předpisech. Důležitou roli na zajištění kvalitního pracovního prostředí, kde dochází i k slučování rodinného a pracovního života zaměstnanců, však mají i samotní zaměstnanci a předně pak zástupci zaměstnanců. Zaměstnanci se za účelem ochrany a prosazování svých práv a oprávněných zájmů mohou především sdružovat do odborových organizací, které se podílí na zastupování zaměstnaneckých zájmů. Povaha agenturního zaměstnávání nikterak neubírá na právu zaměstnanců odborově se sdružovat a kolektivně vyjednávat. Z povahy agenturního zaměstnávání však vyvstává potřeba odlišování konkrétního vztahu mezi zaměstnancem agentury a kmenovým zaměstnancem zaměstnavatele (např. zejména s ohledem na působnost kolektivní smlouvy a případných benefitů plynoucích z členství v odborové organizaci a např. čerpání plnění ze sociálního fondu).

Odborové organizace disponují velmi podstatnými oprávněními, mezi která patří především právo na kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy. Vedle právních předpisů a případných vnitropodnikových norem zaměstnavatele (např. vnitřní předpisy týkající se pracovní doby a odměňování) hraje z pohledu důstojného pracovního prostředí a slušných a spravedlivých pracovních podmínek nejvýznamnější roli právě kolektivní smlouva vyjednaná za zaměstnance odborovou organizací, popř. na vyšší úrovni odborovým svazem. Práva zakotvená v kolektivní smlouvě se pak vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele, bez ohledu na to, jedná-li se o odborově organizované členy, nebo o zaměstnance, kteří nejsou odboráři, bez ohledu na jejich pohlaví a původ (tj. působnost uzavřené kolektivní smlouvy dopad i na zaměstnance – cizince). Nutno však zohledňovat případné postavení agenturního, resp. kmenového zaměstnance (viz část věnující se agenturnímu zaměstnanci v kolektivních pracovněprávních vztazích).

# SROVNATELNÉ PRACOVNÍ PODMÍN- KY. JAK NA NĚ?

Základním atributem a právem agenturního zaměstnance nutno rozumět právo na srovnatelné pracovní podmínky. Co se však přesně srovnatelnými pracovními podmínkami rozumí, explicitně zákon neuvádí.

Za účelem předcházení zneužívání agenturního zaměstnávání a vytváření sociálního dumpingu zákonodárce jak na nadnárodní, tak národní úrovni, zdůrazňuje povinnosti zaměstnavatele a uživatele nejednat se zaměstnanci, co se pracovních podmínek (včetně odměňování) týče, rozdílně.

V praxi se někdy zdá být obtížné vymezení nejen pracovních podmínek, které mají být srovnatelné, ale i ona samotná srovnatelnost.

Ze směrnice o agenturním zaměstnávání přímo vyplývá, že se pracovními podmínkami rozumí pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, a odměňování.

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

Pro účely zachování stejných (ne horších) pracovních podmínek je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického

původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

Český zákonodárce právo na spravedlivé a srovnatelné pracovní podmínky agenturních dočasně přidělených zaměstnanců explicitně zakotvuje v několika ustanoveních.

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.

Rozsah a podobu pracovního podmínek u uživatele, pro potřeby hodnocení a určení kritérií srovnatelného zaměstnance, musí zaměstnavatel (agentura práce) a uživatel obsáhnout již v dohodě o dočasném přidělení zaměstnanců. S ohledem na ochranu funkcí pracovního práva a ochranu zaměstnanců mají být pracovní podmínky určeny co možná nejvíce důsledně a strukturovaně.

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

Pravidlo srovnatelných podmínek stanoví, že agenturní zaměstnanec nemůže být v méně výhodném postavení, než zaměstnanec kmenový. Na druhou stranu ale nic nevylučuje fakt, že by agenturní zaměstnanec mohl čerpat lepší pracovní podmínky, než zaměstnanec kmenový (více benefitů ze stany odborové organizace a zaměstnavatele – agentury práce).

# SROVNATELNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY. A JAK JE POZNAT?

Určení srovnatelných podmínek není zcela jednoduchou záležitostí. Vzhledem k rozmanitosti faktorů, které vlastní výkon práce jednotlivých zaměstnanců ovlivňují, přistoupil Státní úřad inspekce práce k vypracování metodického pokynu, kterým se lze v souvislosti s posuzováním spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek řídit.

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

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

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

V Opavě dne 2. 3. 2016

Č. j.: 1471/1.10/16

Obdrží: náměstek GI vedoucí úseků SÚIP vedoucí inspektoři OIP  
interní auditor

## **ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNAN- CE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE**

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



## I. vydávám

závazný metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*, který je přílohou tohoto Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016.

## II. ukládám

- a) vedoucím inspektorům OIP a vedoucím úseků SÚIP seznámit všechny jimi řízené zaměstnance s tímto metodickým pokynem a zabezpečit dodržování tohoto pokynu v rámci jejich působnosti.
- b) všem inspektorům a dalším osobám podílejícím se na výkonu kontrol postupovat v souladu s tímto pokynem.

Tento metodický pokyn nabývá účinnosti dne 2. 3. 2016

Mgr. Ing. Rudolf Hahn , generální inspektor SÚIP, v. r.

## Příloha Metodického pokynu č. 2/2016

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž s cílem poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti rozhodl Státní úřad inspekce práce o přijetí tohoto metodického pokynu.

### 1. Srovnatelný zaměstnanec uživatele

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) **stejnou práci** jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) **kvalifikaci a délce odborné praxe**.

**Stejná práce** – definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost

- Výkonnost a výsledky práce za stejných nebo srovnatelných podmínek.

## **Zvláštní případy srovnatelných zaměstnanců**

### **Dohoda o pracovní činnosti**

- zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

### **Kratší pracovní doba** (částečný pracovní úvazek – § 80 ZP)

- zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

### **Osoby se zdravotním postižením**

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

## **2. Zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele**

- Smlouvy – individuální, kolektivní
- Vnitřní předpisy uživatele
- Mzdové výměry
- Ostatní – dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

## **3. Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

- a) Jsou upraveny pracovní právními předpisy (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány)

- b) Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“)

#### **4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy.

## PŘÍKLADY PRACOVNÍCH PODMÍNEK

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

Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)	ne	ne	ne	Např. kapesné při „tuzemských“ prac. cestách
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí	ano	ano	ano	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
<b>OSTATNÍ</b>				
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace – jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyk výuka	ano	ano	ano	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení – když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě	ano	ano	ano	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) do limitu a za podmínek pro daňovou uznatelnost	ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. J) ZD
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)	ano	ne	ne	
Úschova svršků a osobních předmětů	ano	ano	ano	§ 226 ZP
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	ano	ano	ano	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů (ze zisku)	ano	ano	ne	Půjčky, příspěvky na rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	ne	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele – nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	ne	Příspěvky na dopravu, bydlení apod.

## PŘÍKLADY MZDOVÝCH PODMÍNEK

Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	agenturní zaměstnanec	poznámka
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová)	ano	
Odměny, prémie, bonus, 13.,14. plat	ano	
Příplatky upravené pracovněprávními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	SO, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovněprávními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranicí)	ano	

# AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci patří k základním prvkům pracovního práva. BOZP představuje tvrdé jádro pracovního práva a musí být dodržováno i v případě překerních forem zaměstnávání, agenturní zaměstnávání nevyjímaje.

Z praktického hlediska lze řešit především otázky, kdo v případě dočasného přidělení zaměstnanců fakticky odpovídá za dodržování BOZP, resp. je odpovědná agentura, nebo uživatel, a kdo nese povinnosti k zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek.

Principiálně leží BOZP na bedrech zaměstnavatele, tedy agentury práce. Pro potřeby dočasného přidělení lze ovšem vycházet z ust. § 309 zákoníku práce, podle kterého příznivé pracovní podmínky a vytváří a bezpečnost a ochranu zdraví při práci zajišťuje uživatel.

Zmíněné ustanovení nezbavuje agenturu práce případné odpovědnosti ani povinnosti k zajištění BOZP. Pouze ukládá uživateli spolupůsobení na zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek, neb se vychází ze skutečnosti, že uživatel konkrétní podmínky lépe zná a je schopen je hodnotit a případně řešit. Součástí smlouvy o dočasném přidělení by měl být i závazek uživatele k zajištění všech podmínek BOZP a agentura práce (jako zaměstnavatel) by měla ve svém zájmu dodržování povinností kontrolovat (v případě pracovního úrazu totiž odpovídá nadále agentura práce, nikoliv uživatel).

V praxi se lze setkat s dotazy, kdo zajišťuje např. poskytování ochranných pracovních prostředků. Zde lze vycházet jak z koncepce odpovědnosti zaměstnavatele, tak z povinnosti uživatele. Zásadní je, že v případě, kdy zaměstnanec nemá zajištěny bezpečné a zdraví

neohrožující pracovní podmínky (popř. nejsou rizika v souladu s právními předpisy minimalizována), odmítnutí k výkonu práce nemůže znamenat porušení povinností a ani důvod pro skončení pracovního poměru.

**Agenturní zaměstnanec má právo na zajištění BOZP a ochranných pracovních oděvů a pomůcek.**

Pokud se jedná např. o vstupní lékařskou prohlídku, popř. lékařskou prohlídku související s konkrétním dočasným přidělením, zajišťuje ji vždy zaměstnavatel (popř. po dohodě s uživatelem i uživatel s tím, že o daném postupu musí být zaměstnanec zaměstnavatelem informován). Náklady spojené s realizací prohlídky nese agentura práce – zaměstnavatel.



# AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A CIZINCI

Trh práce na území České republiky nemá nevyčerpatelné zdroje. Zaměstnavatelé mohou pro zajištění výkonu činnosti a realizace svých představ zaměstnávat nejen občany České republiky, ale rovněž cizince.

K zaměstnávání cizinců mohou přispět právě i agentury práce. Resp. zaměstnávání cizinců může být realizováno prostřednictvím agenturního zaměstnávání.

Český trh práce nerozlišuje mezi jednotlivými kategoriemi osob. Závislou práci může vykonávat jakákoliv osoba, která splňuje definici zaměstnance. K výkonu závislé práce s může v souladu s ust. § 35 občanského zákoníku zavázat jakákoliv osoba, která dovršila věku 15 let s tím, že den nástupu do zaměstnání (= vznik pracovního poměru, popř. vztahu založeného dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti) nesmí být sjednán dříve, než fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Stejná pravidla platí i pro zaměstnance, kteří jsou zaměstnání agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli. Pracovněprávní předpisy nerozlišují mezi národností, občanstvím, pohlavím ... fyzické osoby, pokud jde o vznik pracovního poměru, vyjma specifických okruhů, kde se předpokládá z důvodu ochrany veřejného zájmu či státního zájmu např. státní občanství (typicky pro výkon činnosti ve veřejné správě či územní samosprávě, viz např. služební zákona či zákon o úřednících územních samosprávních celků).

V případě, kdy se agenturním zaměstnancem stává cizinec, platí pro úpravu jeho pracovních podmínek stejné parametry, jako pro českého zaměstnance. Postavení cizince, a to ani v důsledku agenturního zaměstnávání, nemůže být horší než to, ve které by se nacházel český občan.

Pracovněprávní ochrana dopadá na všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich původ. Na druhou stranu, z pohledu agenturního zaměstnávání je třeba připustit a zdůraznit, že český trh práce předvídá určité ochranné limity, když preferuje zaměstnávání především českých občanů a osob, které nemají status cizince.

Vymezení pojmu cizince – tj. koho pod kategorií cizince možno zařadit a koho cizincem rozumět – má zásadní vliv na uplatnění právních předpisů i samotné agenturní zaměstnávání. V praxi se často interpretuje cizinec jako osoba, která nemá české státní občanství. Z pohledu české trhu práce však situace není takto jednoduchá. Automaticky nelze za cizince považovat např. Slováka, Němce či Bulhara, přestože jsou cizími státními příslušníky.

Zaměstnávání cizinců upravuje v Českém právním řádu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého se na trhu práce nepovažují za cizince osoby, které pochází z některého ze států Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se dle zákona o zaměstnanosti za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (tj. občan Evropské unie) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti (např. v přístup k zaměstnání jako uchazeči o zaměstnání zapsaní v evidenci uchazečů o zaměstnání příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce) jako občan České republiky (není-li výslovně stanoveno jinak). Za rodinného příslušníka občana Evropské unie (tedy i Čecha) se dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky považuje

- a) manžel,
- b) rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a

d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.

V určitých případech lze za rodinného příslušníka občana Evropské unie, a tedy i Čecha, považovat rovněž cizinec, který prokáže, že je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným v předchozím textu, pokud

1. ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem Evropské unie ve společné domácnosti,
2. je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, nebo
3. se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana Evropské unie, nebo

Druhou možností, kdy by cizinec mohl být považován za rodinného příslušníka, představuje situace, kdy má s občanem Evropské unie trvalý partnerský vztah, který není manželstvím, a žije s ním ve společné domácnosti; při posuzování trvalosti partnerského vztahu se zohlední zejména povaha, pevnost a intenzita vztahu.

Z pohledu českého trhu práce lze pak zaměstnance rozdělit s ohledem na jejich původ na dvě základní kategorie, a to

1. občané Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (nejsou z pohledu

českého trhu práce považování za cizince a mají stejné postavení jako občasně České republiky). Ke svému zaměstnání nepotřebují zaměstnanci spadající do této kategorie žádného pracovního povolení, ani specifický povolení k zaměstnání, pobytu apod.. Pro výkon práce musí pouze splňovat základní zákonné požadavky podobně, jako český občan.

2. Cizinci, což jsou občasně jiných států než těch, které jsou uvedeny výše, popř. osoby bez státní příslušnosti, přičemž zvláštní kategorii tvoří v současné době hojně diskutované téma uprchlíků.

Specifikum cizinců (kategorie osoby spadající pod rozsah pojmu „cizinec“) spočívá v řadě předpokladů a podmínek, které musí být naplněny, aby bylo možné považovat cizince za legálního zaměstnance. K tomu, aby mohly být cizinci na území České republiky zaměstnání, potřebují několik základních dokumentů (existují různé možnosti, na základě kterých se cizinec pohybuje na území České republiky a vykonává práci)

- a) karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance
- b) modrá karta
- c) zaměstnanecká karta
- d) platné povolení k zaměstnání vydané příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce podle místa výkonu práce a platné povolení k pobytu

Nutno podotknout, že v případě, kdy se cizinec pohybuje legálně na českém trhu práce, nelze s ním nakládat jinak, odlišněji a méně ochrannářsky, než s běžným zaměstnancem (necizincem). Český právní řád nestanoví odlišné nároky na pracovní podmínky cizinců, a to ani v případě agenturního zaměstnávání (nedopouští se diskriminačního jednání v negativním, ani pozitivním slova smyslu), pouze omezuje, s výhradou ochrany vnitřního trhu, uplatnitelnost cizinců v dočasném přidělení (pozor, nutno rozlišovat skutečnost dočasného přidělení agenturou práce a samotného zaměstnání cizince agenturou práce. Nic

nebrání tomu, aby byl cizinec agenturním zaměstnancem. Omezení nacházíme pouze v kontextu jeho uplatnitelnosti v určitých profesích).

Pro zaměstnávání cizinců, a to i v případech agenturního zaměstnávání, předvídá český právní řád několik základních omezení. Předně se jedná o skutečnost, že

- cizince nelze zaměstnávat na základě vztahu založeného dohodou o provedení práce (z pohledu českého právního řádu je možné, aby byl cizinec agenturou zaměstnán pro účely dočasného přidělení k zaměstnavateli jen a pouze na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru, popř. na základě dohody o pracovní činnosti k výkonu práce mimo pracovní poměr.
- cizince nelze zaměstnávat v celém rozsahu a komplexu předvídaných činností, neboť zákonodárce s důrazem na ochranu českého trhu práce vymezil odvětví, v nichž je zaměstnání cizinců omezeno (viz dále limitace zavedená nařízením vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, na základě kterého agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro určité kategorie prací.

Omezení určitého okruhu prací, pro které není možné agenturní zaměstnávání využívat, vyplývá ze zákonného zmocnění zakotveného v ust. § 64 zákona o zaměstnanosti a provedeného následně nařízením 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.

Agentury práce nejsou podle citovaného nařízení vlády oprávněny ...

zajiřovat zprostředkování práce pro cizince formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední s maturitní zkouškou s výjimkou druhu prací, které jsou dále specifikovány (a mohou být změnou vládního nařízení aktualizovány).

Výjimky se týkají zaměstnání a okruhu činností spadajících pod zaměstnání, která jsou výslovně v nařízení uvedena a konkretizována dle kódu CZ – ISCO.

Jedná se o explicitně o

- 524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje
- 721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci
- 722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci
- 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)
- 741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení
- 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci
- 753 Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech
- 812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů
- 814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru
- 815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků

- 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků
- 818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení
- 821 Montážní dělníci výrobků a zařízení
- 833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají
- 834 Obsluha pojízdných zařízení

Kromě zmíněných zákonných omezení mohou vyplývat limity agenturního zaměstnávání cizinců rovněž z dalších pramenů. Předně, s ohledem na sociální dialog a jeho význam při úpravě pracovních podmínek a podobě trhu práce nutno odkázat na činnost odborových organizací a podnikový, odvětvový či národní sociální dialog. Prostřednictvím sociálního dialogu na národní úrovni může docházet k adresným změnám např. v okruhu vytýčených oblastí (viz výjimky výše), popř. stanovení zvláštních podpůrných programů a režimů (viz program cílené ekonomické migrace – program kvalifikovaný zaměstnanec; program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec; program klíčový a vědecký personál), kdy sociální partneři (předně zástupci zaměstnanců) hrají významnou roli při spolu utváření podmínek trhu práce.

Na podnikové úrovni může docházet k vytypování pozic, které jsou vhodné pro obsazení agenturními zaměstnanci, a to i cizinci. Na druhou stranu si lze představit i spolupůsobení odborové organizace a zástupců zaměstnanců v tom směru, že by výsledkem sociálního dialogu, v případě odborové organizace vedeného ve formě kolektivního vyjednávání, mohla být dohoda, která bude směřovat k omezení agenturního zaměstnávání, resp. k privilegování obsazování pracovních pozic (blíže určených) primárně domácími zaměstnanci (v návaznosti na zákonnou úpravu lze zaměstnavatele v jeho dispoziční pravomoci omezit, ovšem jen přiměřeně a do té míry, aby nedocházelo k excesům vedoucím např. k hospodářským a organizačním (závažným

provozním) komplikacím na straně zaměstnavatele, popř. přímo k zne-  
možnění výkonu činnosti.

V komplexu aktivit, které mohou odborové organizace u zaměst-  
navatele vykonávat nesmí být zapomenuto jejich kontrolní oprávnění.  
Odborové organizace by měly nejen v procesu kolektivního vyjednává-  
ní, ale i v průběhu celého působení u zaměstnavatele vykonávat svoje  
kontrolní oprávnění a dohlížet nad naplněním zákonných parametrů  
výkonu závislé pracovní činnosti. Mohou proto kontrolovat např. to,  
zda-li zaměstnavatel opravdu zaměstnává dočasně přidělené zaměst-  
nance – cizince pouze na místech, která jsou právními předpisy dovo-  
lena a předpokládána.

Při zjištění pochybení na straně zaměstnavatele, která by byla  
v rozporu se zákoníkem práce nebo kolektivní smlouvou, zákonem  
o zaměstnanosti, antidiskriminačním zákonem či dalšími právními  
předpisy, může odborová organizace zaměstnavatele vyzvat k plnění  
kolektivní smlouvy i právních předpisů, popř. nahlásit jeho prohře-  
šek na Inspekci práce, popř. příslušné krajské pobočce Úřadu práce.  
Zaměstnavatel, který by porušoval svoje povinnosti v souvislosti se  
zaměstnáváním cizinců, popř. by agenturní zaměstnávání bylo hod-  
noceno jako účelové (tj. obcházení povinnosti primárního zaměstnání  
uživatelé), mohlo by se jednat o zastřené právní jednání. Zastřené  
zprostředkování zaměstnání může být pokutováno částkou až ve výši  
10 000 000 Kč.

Při kolektivním vyjednávání, s přihlédnutím k rozsahu agenturních  
zaměstnanců u zaměstnavatele, mají odborové organizace důsledně  
dbát na dodržování a sjednávání pracovních podmínek tak, jako by se  
jednalo o kmenové zaměstnance. V kolektivních smlouvách se mohou  
ujednávat požadavky na zaměstnávání agenturních zaměstnanců,  
popř. i jiných zaměstnanců – cizinců primárně na základě pracovní  
smlouvy tak, aby se předcházelo zaměstnávání především prostřednic-  
tvím dohod o pracovní činnosti (u agenturních zaměstnanců – zejména  
s ohledem na prekérnost a sníženou ochranu zaměstnanců v případě  
sjednání závazku na základě dohody o pracovní činnosti). Dohody



o pracích konaných mimo pracovní poměr obecně garantují zaměstnancům mnohem menší pracovněprávní ochranu a současně i méně výhodné pracovní podmínky (zaměstnancům zaměstnaným na základě dohody o pracovní činnosti např. nenáleží dovolená, netýká se jich odstupné, úprava skončení pracovního poměru, rozvrhování pracovní doby či cestovní náhrady apod.), měla by v kolektivní vyjednávání odborová organizace klást důraz na sjednání nároku na dovolenou i těm zaměstnancům, kteří na základě dohod dlouhodobě u zaměstnavatele působí.

Při dohlížení nad správností pracovních podmínek zaměstnanců v případě agenturního zaměstnávání lze vycházet ze zákonného příkazu, podle kterého mají mít agenturní zaměstnanci podmínky výkonu práce ne horší, než kmenový zaměstnanci. Pomoc mohou odboráři hledat např. v Metodickém pokynu generálního inspektora SUIP č. 2/2016 – Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele.

# KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

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.

Mezi základní funkce pracovního práva patří funkce ochranná. Stejně tak se jedná o základní zásadu úpravy pracovněprávních vztahů, která je vyjádřena již v ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce, když se přímo stanoví, že smysl a účel ustanovení zákoníku práce (ústředního pramene pracovního práva) vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, k nimž patří zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Kolektivní pracovní právo svojí povahou odpovídá jednomu z prostředků regulace výkonu závislé práce.

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

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

v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle zmiňovaného článku nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.

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. V rámci kolektivního pracovního práva a odborového hnutí by měly odborové organizace působící u agentury práce úzce spolupracovat s odborovými organizacemi působícími u uživatelů, aby byl zajištěn maximální efekt jejich působnosti.

Odborové organizace se 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).

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

Odborové organizace mohou plně využívat všech svých oprávnění. Nelze se spoléhat pouze na zákonodárce. Odborové organizace mají právo a možnost vyplňovat právní i faktické mezery tam, kde jsou

v neprospěch agenturních zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze v dohodě s agenturou práce a uživatelem sjednávat řadu podmínek a nahrazovat tak i znění právního předpisu.

Právo agenturního zaměstnance je být členem odborové organizace, být odborovou organizací zastupován a mít možnost účastnit se prostřednictvím sociálního dialogu úpravy pracovních podmínek. Agentura práce ani uživatel nemohou agenturním zaměstnanci členství v odborové organizaci zakázat a ani jej za členství trestat. Je jen na samotném agenturním zaměstnanci, jak se svého práva chopí, a na odborové organizaci, jak využije možností sjednávání a zajišťování důstojných a slušných podmínek výkonu práce.

# ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

Agenturní zaměstnanec je zaměstnanec, jako jakýkoliv jiný. Jen vykonává práci v drobně odlišném a specifickém vztahu. Práci nevykonává na pracovišti zaměstnavatele (agentury práce), ale na pracovišti u uživatele (třetí osoby). Nic však nebrání tomu, aby měl stejná práva a nároky jako běžní zaměstnanci.

K základním nárokům agenturního zaměstnance patří právo na srovnatelné pracovní podmínky. Rozsah a okruh pracovních podmínek, které mají být srovnatelné s kmenovými zaměstnanci uživatele, není přesně dán. Jde však především o mzdu a další plnění spojená s výkonem práce.

Agenturní zaměstnanec má rovněž právo na zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek a pracovního prostředí. Povinnosti vůči agenturnímu zaměstnanci na úseku BOZP vykonává jak zaměstnavatel, tak uživatel.

Status agenturního zaměstnance nemůže být zaměstnanci nikdy ku škodě (nelze argumentovat statutem agenturního zaměstnance a obhajovat tak nerovné pracovní podmínky).

Agenturní zaměstnanec má rovněž právo na odborové sdružování a účast v sociálním dialogu prostřednictvím zástupce zaměstnanců. Nikdo, ani zaměstnavatel (agentura práce), ani uživatel, mu nemohou členství v odborové organizaci zakázat.

Vlastní podmínky výkonu práce se řídí běžnými pracovními předpisy. Vyjma několika základních výjimek, jako např. trvání pracovního poměru na dobu určitou (neuplatní se omezení 3 krát 3).

A předně, i agenturní zaměstnanec má právo na slušnou a důstojnou práci a pracovní podmínky.

# ZDROJE A LITERATURA:

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

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 (anti-diskriminační 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

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

Nářízení 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

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

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

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

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

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

DANDOVÁ, Eva. Rub a líc agenturního zaměstnávání [online]. Českomoravská konfederace odborových svazů, 2018. Dostupné z: <https://kramerus-vs.nkp.cz/view/uuid:6d667590-8132-11e9-823d-005056827e52?page=uuid:ddd-34026-e1a7-4be9-8f5a-a544a4f9b4df>

# PŘÍLOHA Č. 1.: ÚMLUVA MOP Č. 181 O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE

mluva Mezinárodní organizace práce (1997) ratifikována Českou republikou 9. října 2000 a vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv pod číslem 38/2003 Sb. m. s.

## **ÚMLUVA č.181**

### **O SOUKROMÝCH AGENTURÁCH PRÁCE**

Generální konference Mezinárodní organizace práce,  
svolaná do Ženevy správní radou Mezinárodního úřadu práce  
a tam se dne 3. června 1997 sešla na svém 85. zasedání;  
majíc na zřeteli ustanovení Úmluvy o agenturách práce činných za  
úplatu (revidovaná), 1949;  
vědoma si důležitosti pružnosti ve fungování trhů práce;  
odvolávajíc se na to, že Mezinárodní konference práce na svém  
81. zasedání v roce 1994 přijala stanovisko, že MOP by měla revidovat  
úmluvu o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949;  
berouc v úvahu velmi rozdílné prostředí, ve kterém soukromé agen-  
tury práce pracují ve srovnání s podmínkami, za nichž byla přijata  
shora uvedená úmluva;  
uznávajíc roli, kterou soukromé agentury práce mohou sehrát na  
dobře fungujícím trhu práce;  
připomínajíc potřebu chránit pracovníky před zneužíváním;  
přiznávajíc potřebu zaručit právo na svobodu sdružování a podpo-  
řit kolektivní vyjednávání a sociální dialog, jakožto nutné složky dobře  
fungujícího systému pracovních vztahů;



poukazujíc na ustanovení Úmluvy o službách zaměstnanosti, 1948; připomínajíc ustanovení Úmluvy o nucené práci, 1930, Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva na organizování, 1948, Úmluvy o právu na organizování a kolektivní vyjednávání, 1949, úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958, úmluvy o politice zaměstnanosti, 1964, Úmluvy o minimálním věku, 1973, Úmluvy o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, 1988, a ustanovení týkající se nábora a umístování v Úmluvě o migraci za zaměstnáním (revidovaná), 1949 a Úmluvě o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení), 1975; a

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkajících se revize Úmluvy o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949, což je čtvrtý bod pořadu jednání konference; a

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy; přijímá dne 19. června 1997 následující Úmluvu, která bude nazývána jako Úmluva o soukromých agenturách práce, 1997:

## **Článek 1**

1. Pro účely této Úmluvy, výraz „soukromá agentura práce“ znamená jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- a) služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout;
- b) služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat „uživatelský podnik“), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením;
- c) jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování

informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.

2. Pro účely této Úmluvy výraz "pracovníci" zahrnuje žadatele / uchazeče/ o zaměstnání.
3. Pro účely této Úmluvy výraz "zpracování osobních dat pracovníků" znamená sběr, uchování, kombinaci, sdělení nebo jakékoli jiné použití informací týkajících se určitého nebo identifikovatelného pracovníka.

## **Článek 2**

1. Tato Úmluva se vztahuje na všechny soukromé agentury práce.
2. Tato Úmluva se vztahuje na všechny kategorie pracovníků a všechna odvětví ekonomické činnosti. Netýká se přijímání a umísťování námořníků.
3. Jedním z cílů této Úmluvy je povolit, v rámci daném jejími ustanoveními, činnost soukromých agentur práce, jakož i ochranu pracovníků používajících jejich služeb.
4. Členský stát může, po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi příslušných zaměstnavatelů a pracovníků:
  - a) za určitých okolností zakázat činnost soukromých agentur práce ve vztahu k určitým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, pokud jde o poskytování jedné nebo více služeb uvedených v článku 1, odstavec 1;
  - b) za určitých okolností vyloučit pracovníky v některých odvětvích ekonomické činnosti, nebo částí těchto odvětví, z rozsahu působnosti Úmluvy, nebo z některých jejích ustanovení, za předpokladu, že odpovídající ochrana příslušných pracovníků je zajištěna jinak.

5. Členský stát, který bude ratifikovat tuto Úmluvu, sdělí ve svých zprávách podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce všechny zákazy případně vyloučení, které použije podle odstavce 4 výše, a uvede pro to důvody.

### **Článek 3**

1. Právní postavení soukromých agentur práce bude stanoveno v souladu s národními právními předpisy a praxí a po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

2. Podmínky, jimiž se řídí činnost soukromých agentur práce, stanoví člen systémem udělování licencí nebo povolení, s výjimkou případů, kdy jsou tyto podmínky řízeny nebo stanoveny příslušnými národními předpisy nebo praxí jinak.

### **Článek 4**

Musí být přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle článku 1 nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.

### **Článek 5**

1. K prosazení rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zaměstnání a k určitým povoláním bude členský stát dbát na to, aby soukromé agentury práce zacházely s pracovníky bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu nebo bez jakékoli jiné formy rozlišování pokryté národním zákonodárstvím a praxí, jako je například věk nebo zdravotní postižení.

2. Odstavec 1 tohoto článku nebude prováděn takovým způsobem, aby znemožnil soukromým agenturám práce poskytovat zvláštní služby nebo cílené programy zaměřené na pomoc znevýhodněným

pracovníkům při jejich činnosti vyhledávání zaměstnání.

## **Článek 6**

Zpracování osobních dat pracovníků soukromými agenturami práce bude:

- a) prováděno způsobem, který chrání tato data a zajistí respektování soukromí pracovníků v souladu s národními právními předpisy a praxí;
- b) omezeno na záležitosti týkající se kvalifikace a odborných zkušeností příslušných pracovníků a na další přímo relevantní informace.

## **Článek 7**

1. Soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady.
2. V zájmu příslušných pracovníků a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků může kompetentní orgán povolit výjimky z ustanovení odstavce 1 výše, pokud jde o některé kategorie pracovníků, jakož i určité typy služeb poskytovaných soukromými agenturami práce.
3. Členský stát, který povolil výjimky podle odstavce 2 výše, poskytne informace o takových výjimkách a udá důvody pro tyto výjimky ve svých zprávách podle článku 22 ústavy Mezinárodní organizace práce.

## **Článek 8**

1. Po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků přijme členský stát všechna nutná a vhodná opatření v rámci své pravomoci, a tam kde je to vhodné ve spolupráci s jinými členskými státy, aby poskytl migrujícím pracovníkům najatým nebo umístěným na jeho území soukromými agenturami práce dostatečnou ochranu před zneužitím a aby takovému zneužití zabránil.

Tato opatření budou spočívat v zákonech nebo nařízeních, kterými se stanoví sankce, včetně zákazu činnosti těm soukromým agenturám práce, které provozují podvodnou činnost nebo se dopouští zneužívání.

2. V případech, kdy jsou pracovníci najímáni v jedné zemi na práci v jiné, zváží členské státy uzavření bilaterálních smluv, aby předešli zneužívání nebo podvodné činnosti při najímání, umístování a zaměstnávání.

### **Článek 9**

Členský stát přijme opatření, aby zajistil, že soukromé agentury práce nebudou používat ani zprostředkovávat práci dětí.

### **Článek 10**

Kompetentní orgán zajistí, aby existovaly dostatečné mechanismy a postupy zahrnující, pokud je to vhodné, nejrepresentativnější organizace zaměstnavatelů a pracovníků k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce.

### **Článek 11**

V souladu s národními právními předpisy a praxí přijme členský stát potřebná opatření, aby zajistil odpovídající ochranu pracovníků zaměstnávaných soukromými agenturami práce způsobem uvedeným v článku 1, odstavec 1(b) výše, pokud jde o:

- a) svobodu sdružování;
- b) kolektivní vyjednávání;
- c) minimální mzdy;
- d) pracovní dobu a jiné pracovní podmínky;
- e) dávky podle zákonných systémů sociálního zabezpečení;
- f) přístup k výcviku;
- g) ochranu zdraví a bezpečnost při práci;
- h) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání;

- i) náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků;
- j) ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.

## **Článek 12**

V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce poskytujících služby uvedené v odstavci 1(b) článku 1 a uživatelských podniků, pokud jde o:

- a) kolektivní vyjednávání;
- b) minimální mzdy;
- c) pracovní dobu a jiné pracovní podmínky;
- d) dávky ze zákonných systémů sociálního zabezpečení;
- e) přístup k výcviku;
- f) ochranu zdraví a bezpečnost při práci;
- g) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání;
- h) náhradu v případě platební neschopnosti a ochranu nároků pracovníků;
- i) ochranu a dávky v mateřství a ochranu a dávky v rodičovství.

## **Článek 13**

1. V souladu s národními právními předpisy a praxí a po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků bude člen definovat, určovat a periodicky přezkoumávat podmínky na podporu spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce.

2. Podmínky uvedené v odstavci 1 výše budou založeny na zásadě, že veřejné orgány si podrží konečnou pravomoc nad:

- a) formulováním politiky trhu práce;
- b) používáním a kontrolou veřejných prostředků určených pro provádění této politiky.

3. Soukromé agentury práce budou v časových úsecích stanovených kompetentním orgánem poskytovat tomuto orgánu informace, které si vyžádá, s náležitým ohledem na důvěrnou povahu těchto informací:
  - a) aby umožnily kompetentnímu orgánu získat přehled o struktuře a činnosti soukromých agentur práce v souladu s národními podmínkami a praxí;
  - b) pro účely statistiky.
4. Kompetentní orgán bude tyto informace shromažďovat a v pravidelných intervalech publikovat.

#### **Článek 14**

1. Ustanovení této Úmluvy budou provedena pomocí zákonů nebo nařízení nebo jakýmkoli jiným způsobem v souladu s národní praxí, jako jsou například soudní rozhodnutí, výroky arbitráže nebo kolektivní smlouvy.
2. Dohled nad prováděním opatření přijatých k naplnění této Úmluvy bude zajištěn službami inspekce práce nebo jinými kompetentními veřejnými orgány.
3. Přiměřená nápravná opatření včetně sankcí, kde to bude na místě, budou stanovena a účinně aplikována v případech porušení této Úmluvy.

#### **Článek 15**

Tato Úmluva se nebude nijak dotýkat příznivějších ustanovení, která se provádějí podle jiných mezinárodních úmluv práce ve vztahu k pracovníkům najatým, umístěným nebo zaměstnávaným soukromými agenturami práce.

#### **Článek 16**

Tato Úmluva reviduje Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu (revidovaná), 1949, a Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu, 1933.

## **Článek 17**

Formální ratifikace této Úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

## **Článek 18**

1. Tato Úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.
2. Tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.
3. Pro každý další členský stát poté tato Úmluva nabude účinnosti 12 měsíců od data, kdy byla zapsána jeho ratifikace.

## **Článek 19**

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto Úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato Úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.
2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto Úmluvu a který nepoužije práva vypovědět ji podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

## **Článek 20**

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.



2. Až bude generální ředitel oznamovat členům zapsání druhé ratifikace, upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato Úmluva nabude účinnosti.

### **Článek 21**

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

### **Článek 22**

Vždy, bude-li to považovat za nutné, správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této Úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

### **Článek 23**

1. Přijme-li konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto Úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

- a) ratifikace nové revidující úmluvy členskými státy způsobí ipso iure okamžitou výpověď této Úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 19, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti,
- b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členskými státy otevřena k ratifikaci.

2. Tato Úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

### **Článek 24**

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.







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.