

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Agenturní zaměstnanci - na co si dát pozor při jejich angažování

Využíváte práce agenturních zaměstnanců nebo uvažujete o jejich angažování? Pak byste si měli dát pozor, s kým a za jakých podmínek uzavíráte tzv. dohodu o přidělení zaměstnance dle § 308 zákoníku práce. Je to sice především agentura práce, kdo odpovídá za řádné uzavření dohody; to je však i v zájmu samotných uživatelů agenturních zaměstnanců. Především pak z toho důvodu, že nesplnění zákonných náležitostí smlouvy může mít za následek její neplatnost. Je navíc společnou povinností agentury a uživatele zajistit, že podmínky dohody o přidělení nepovedou ke znevýhodnění agenturních zaměstnanců oproti vlastním zaměstnancům uživatele. Co tedy v dohodě o přidělení zaměstnance neopomenout, aby se uživatel negativním následkům vyhnul?



Je smluvní partner opravdu agenturou práce?

V prvé řadě je nutno ověřit, zda druhá smluvní strana skutečně disponuje povolením generálního ředitelství Úřadu práce ke zprostředkování zaměstnání ve formě zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele (dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti). Tento údaj lze snadno ověřit i dálkově, a to v seznamu agentur práce vedeném v rámci portálu Ministerstva práce a sociálních věcí pod https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace. Ze seznamu je patrné, zda má smluvní partner povolení k výše uvedené formě zprostředkování zaměstnání a jaká je platnost povolení.

Uvedení čísla a data vydání rozhodnutí o povolení jsou pak jednou ze zákonných náležitostí dohody o přidělení zaměstnance. Má-li uživatel o správnosti údajů poskytnutých agenturou jakékoliv pochybnosti, doporučujeme vyžádat si kopii rozhodnutí.

Identifikace přiděleného zaměstnance a specifikace pracovní pozice

Dohoda o přidělení zaměstnance musí dále obsahovat identifikační údaje zaměstnance, a to včetně ne zcela obvyklých údajů o státním občanství a místu narození. Druh práce je pak nutno ve smlouvě specifikovat včetně požadavků na nezbytnou odbornou a zdravotní způsobilost zaměstnance. Podobně jako pracovní smlouva musí i dohoda o přidělení obsahovat místo výkonu práce a den nástupu k výkonu práce. V dohodě je nutno dále specifikovat i dobu trvání přidělení.

Pracovní podmínky tzv. srovnatelného zaměstnance

V praxi se jako nejproblematictější ukázalo povinné uvedení pracovních a mzdových podmínek, za nichž u uživatele pracuje srovnatelný zaměstnanec (tj. kmenový zaměstnanec uživatele vykonávající stejnou práci jako přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe).

Uživatel i agentura jsou dle § 309 odst. 5 zákoníku práce povinni zajistit, že pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebudou horší než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Porušení povinnosti je správním deliktem dle § 33a zákona o inspekci práce (resp. přestupkem dle § 20a zákona), za který může inspekce práce uložit pokutu až do výše 1 mil. Kč. Je to sice agentura práce a nikoliv uživatel, kdo je ze zákona povinen sjednat nápravu v případě porušení rovného zacházení s agenturními zaměstnanci (zejm. doplatit zaměstnanci rozdíl mzdy). Aby však agentura byla schopna vyplácet mzdu v patřičné výši, musí mít od počátku k dispozici úplné a pravdivé informace o mzdě srovnatelného zaměstnance. Pokud tedy agentura prokáže, že svému zaměstnanci vyplácela nižší mzdu proto, že jí uživatel sdělil nesprávné údaje o odměňování svých srovnatelných zaměstnanců, může se na uživatele obrátit s nárokem na náhradu škody. Stejně tak může být uživatel odpovědný za to, že nezajistil přidělenému zaměstnanci srovnatelné mzdové podmínky, pokud jím placená odměna agentuře zjevně nepokrývá náklady agentury na zajištění těchto podmínek přidělenému zaměstnanci (po odpočtu přiměřené provize, která zůstane agentuře za zprostředkování dočasného přidělení ve prospěch uživatele).

Aby se uživatel výše uvedenému riziku vyhnul, doporučujeme v dohodě o přidělení zaměstnance jednoznačně stanovit:

- Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance tak, jak odpovídají realitě. Náleží-li srovnatelným zaměstnancům kromě základní mzdy i nenárokový bonus, je nutno ve smlouvě uvést i tento. Dále je třeba uvést příplatky, které jsou zaměstnancům uživatele vypláceny (nejsou-li poskytovány příplatky nad rámec zákona, postačí podle našeho názoru odkaz na zákonnou úpravu povinných příplatků). Kloníme se k názoru, že pod mzdové podmínky naopak nespádají benefity, které nepředstavují odměnu za práci, a nemají tak mzdový charakter (např. příspěvky na penzijní a životní pojištění).
- Povinnost agentury vyplácet přidělenému zaměstnanci mzdu alespoň ve výši mzdy srovnatelného zaměstnance.

Co dalšího kromě odměňování zákon podřazuje pod „pracovní podmínky“ zaměstnance není bohužel zcela jasné. Z evropské úpravy (tj. Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání) však dovozujeme, že za pracovní podmínky ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce je třeba bezpochyby považovat podmínky týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků. Jsme toho názoru, že pod pracovní podmínky spadá dále možnost závodního stravování či daňově uznatelný příspěvek zaměstnavatele na stravování (příspěvek do výše stanovené v §24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů). Pod pracovní podmínky ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce dle našeho názoru naopak nespádají nároky kmenových zaměstnanců uživatele, které nemají oporu v pracovněprávních předpisech (jako např. již zmíněné příspěvky na pojištění nebo příspěvky na sportovní aktivity, kulturní vyžití a rekreaci).

Myslete i na předčasné ukončení přidělení zaměstnance

Pokud si uživatel s agenturou práce nedohodne jinak, končí přidělení až uplynutím sjednané doby. Uživateli proto velmi doporučujeme dohodnout, za jakých podmínek jsou oprávněni přidělení zaměstnance jednostranně ukončit. Důvodem pro skončení může být například nastoupení okolnosti odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru daného zaměstnance nebo ztráta způsobilosti zaměstnance k práci u uživatele; otázka naplnění důvodu však může být mezi stranami předmětem sporu. Jako vhodnější se tak jeví dohodnout možnost jednostranného ukončení bez uvedení důvodu, avšak s dostatečným předstihem (např. jednoho měsíce).

Je třeba mít na paměti, že možnost předčasného ukončení přidělení nesmí být sjednána pouze ve prospěch uživatele. Má-li uživatel toto právo, musí mít možnost jednostranně ukončit přidělení i agenturní zaměstnanec (§ 308 písm. g) zákoníku práce).

Doporučujeme pro jednostranné ukončení stanovit písemnou formu a precizně definovat okamžik jeho doručení.

Jedině písemně

Zákon požaduje pro dohodu o přidělení zaměstnance písemnou formu, jejíž nedodržení má za následek neplatnost. V souladu s § 582 občanského zákoníku je však možné nedostatek písemné formy dodatečně zhojit, a to s účinky od počátku takové, původně neplatné dohody.

Rámcová smlouva?

V praxi často agentury nepřidělují k uživateli jediného zaměstnance, nýbrž dochází k navazování dlouhodobějších obchodních vztahů, v jejichž rámci je k uživateli průběžně přidělováno větší množství agenturních zaměstnanců v závislosti na aktuální potřebě. V takovém případě se jako praktické jeví uzavřít rámcovou smlouvu, kde si smluvní strany dohodnou hlavní podmínky obchodněprávního vztahu, např. i výši nebo způsob určení agenturní provize. V rámci této rámcové smlouvy jsou pak sjednávány jednotlivé dohody o přidělení konkrétních zaměstnanců. Doporučujeme, aby jednotlivé dohody vždy obsahovaly alespoň výše uvedené minimální zákonné náležitosti, a to i přesto, že jsou některé z náležitostí již obsaženy v rámcové smlouvě.

Závěr

Výše popsané zákonné náležitosti a písemnou formu dohody o přidělení zaměstnance je nutno bezvýhradně dodržet. Zvláštní pozornost je pak třeba věnovat formulaci pracovních a mzdových podmínek srovnatelného zaměstnance, neboť ta je pro posouzení odpovědnosti uživatele za nediskriminační podmínky agenturních zaměstnanců zcela klíčová. Pamatovat je třeba i na řádnou specifikaci podmínek, za nichž lze přidělení agenturního zaměstnance předčasně ukončit.

Kromě výše popsaných minimálních náležitostí však doporučujeme v dohodě nebo v rámcové smlouvě s agenturou upravit i další otázky, které se sice neřadí mezi povinné náležitosti smlouvy, jejich opomenutí by však mohlo mít na pozici uživatele podstatně negativní dopad.

Pozornost doporučujeme věnovat především úpravě odpovědnosti, která je zákonem řešena zcela nedostatečně. Zákon zejména nijak neupravuje odpovědnost přiděleného zaměstnance ani agentury práce za újmu způsobenou přiděleným zaměstnancem uživateli nebo třetím osobám při výkonu práce pro uživatele, která má přitom pro uživatele zcela stěžejní význam. Proto je dle našeho názoru na místě pečlivě upravit jak předpoklady vzniku takové odpovědnosti agentury práce, tak i její rozsah.

Zákon naopak stanoví obecnou povinnost uživatele nahradit agentuře škodu v případě, že tato uhradila přidělenému zaměstnanci škodu vzniklou mu při výkonu práce pro uživatele (§ 309 odst. 4 zákoníku práce). Jelikož nelze předpokládat, že agentura práce přistoupí na smluvní vyloučení odpovědnosti uživatele, doporučujeme ve smlouvě alespoň přesně specifikovat předpoklady, za jejichž splnění uživatel agentuře škodu nahradí, a omezit rozsah náhrady takové škody.

Stejně tak doporučujeme nad rámec zákona upravit povinnost agentury práce mít po celou dobu trvání přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli sjednané pojištění, které pokryje případné nároky uživatele z titulu náhrady újmy způsobené agenturním zaměstnancem při výkonu práce pro uživatele. Rozsah pojištění je samozřejmě nutno sjednat s ohledem na specifika každého smluvního vztahu, zejména s ohledem na povahu a rizikovost vykonávané práce.

Nela Zelenková,
advokátní koncipientka

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)