

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

Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

Agenturní zaměstnávání představuje jednu z forem zprostředkování zaměstnávání, které se v poslední době stalo trendem na trhu práce v České republice. Agenturní zaměstnávání je upraveno zejména v ustanovení § 66 a ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“), které jsou blíže rozvedeny v ustanovení § 308 a 309 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „Zákoník práce“)¹.

Principem agenturního zaměstnávání² je dočasné umístění zaměstnanců tzv. agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele), a to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi příslušným zaměstnancem a agenturou práce. Zaměstnavatel (uživatel) tedy dočasně umístěné zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si je od pracovní agentury "pronajímá", a to na základě příslušné dohody uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce v souladu s ustanovením § 308 a 309 Zákoníku práce.

Agenturní zaměstnávání může být považováno za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy zaměstnání s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru.³ Na druhou stranu však může být využití agenturního zaměstnávání pro uchazeče o zaměstnání výhodné, neboť může sloužit jako dočasné řešení jejich pracovního uplatnění v době hledání stabilního pracovněprávního vztahu.

Agenturní zaměstnávání je v souladu s platnými právními předpisy vyhrazeno pouze agenturám práce⁴, které jsou oprávněny provádět jej výlučně na základě příslušného povolení vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky⁵.

Pro uchazeče o práci může být matoucím pojem agentura práce, který je velmi podobný pojmu personální agentura. Oba uvedené pojmy však mají z pohledu trhu práce velmi rozdílný význam. Personální agenturou se zpravidla rozumí „soukromá zprostředkovatelna práce“, která na základě konkrétní objednávky určitého zaměstnavatele (firmy) vyhledává vhodné uchazeče na jím určená pracovní místa. Podstatou je, že firmy zaměstnávají vyhledané uchazeče na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr, a to jako své vlastní zaměstnance. Personální agentura výlučně zprostředkovává zaměstnání uchazeče u zaměstnavatele, se zaměstnancem žádnou pracovní smlouvu neuzavírá.

Agentura práce naproti tomu přímo zaměstnává uchazeče o práci, které pak dočasně za odměnu "pronajímá" (přiděluje) do firem, ve kterých zaměstnanec vykonává stejnou nebo podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci dané firmy. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele ukládají tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizují, řídí a kontrolují jeho práci vedoucí zaměstnanci dané firmy. Dočasně přidělený zaměstnanec je však stále zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu. Využití agentury práce většinou řeší problémy v sezónnosti, v době zvýšených požadavků po produkci.

Jak již bylo výše uvedeno, agenturní zaměstnávání se realizuje na základě komplexu smluvních vztahů, který se skládá zejména ze dvou dvoustranných smluv, tedy:

- a) smlouvy (resp. dohody) uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance (jak je popsána dále v tomto článku); a
- b) smlouvy (resp. pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti ⁶⁾) uzavřené mezi agenturou práce a příslušným zaměstnancem, který je zaměstnáván agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele).

Z hlediska tohoto článku je podstatná především smlouva (resp. dohoda) o dočasném přidělení zaměstnance, která je uzavírána mezi agenturou práce a uživatelem. Z toho důvodu je dále podrobně popsána právě tato dohoda, a to i s uvedením vzorového dokumentu.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

Jak již bylo výše uvedeno, dohoda o dočasném přidělení zaměstnance uzavíraná mezi agenturou práce a konkrétním uživatelem (zaměstnavatelem, tj. fyzickou nebo právnickou osobou) je upravena především v ustanovení § 308 a 309 Zákoníku práce. I když povaha této dohody není teorií nazírána jednotně, převažuje názor, že dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je vztahem obchodněprávním. Podrobná úprava dohody o dočasném přidělení zaměstnance obsažená v Zákoníku práce je pak chápána spíše jako snaha zákonodárce o to, aby v rámci jejího uzavírání došlo vždy k dostatečnému určení předmětu závazků smluvních stran. Rozsah agenturního zaměstnávání je přitom možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Dohoda agentury práce s uživatelem (zaměstnavatelem) o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Mezi její podstatné náležitosti se řadí:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) 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,
- g) 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,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Pokud by dohoda o dočasném přidělení zaměstnance postrádala některou z výše uvedených podstatných náležitostí, byla by neplatná.

Samotné přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele pak probíhá na základě písemného pokynu agentury práce zaměstnanci, který musí obsahovat zejména:

- a) název a sídlo uživatele,
- b) místo výkonu práce u uživatele,

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

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.⁷

Přitom platí, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto 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.

Pro úplnost je dále v tomto článku uveden vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance.

Vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance

Níže je uveden vzor dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavírané mezi agenturou práce a uživatelem (zaměstnavatelem). Je nutné podotknout, že tato vzorová dohoda obsahuje pouze podstatné náležitosti stanovené platnými právními předpisy. Na základě dohody smluvních stran může být v souladu se Zákoníkem práce dále upravena.

DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE

Smluvní strany:

Agentura práce:

se sídlem:

jednající:

IČ:

(dále jen „Agentura práce“)

a

Zaměstnavatel:

se sídlem:

jednající:

IČ:

(dále jen „Uživatel“)

uzavírají dnešního dne, měsíce a roku v souladu s ustanovením § 269 odst. 2 zákona č. [513/1991](#) Sb., obchodní zákoník, v platném znění (dále jen „Obchodní zákoník“) a ustanovením § 308 zákona č.

[262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „Zákoník práce“), následující dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (dále jen „Dohoda“):

Článek I. - Předmět Dohody

1. Předmětem této Dohody je stanovení podmínek pro dočasné přidělení zaměstnance Agentury práce k výkonu práce u Uživatele podle § 308 Zákoníku práce.
2. Agentura práce tímto prohlašuje, že jí bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vydáno povolení ze dne xx.xx.xxx, čj. XXX/XXX, platné do xx.xx.xxx, ke zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 3 písm. b) a § 60 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, a je tedy oprávněna uzavřít tuto Dohodu.

Článek II. - Přidělení zaměstnanců

1. Agentura práce se zavazuje dočasně přidělit následujícího zaměstnance k výkonu práce u

Uživatele:

Jméno a příjmení:

Datum a místo narození:

Bydliště:

Státní občanství:

2. Informace o mzdových a pracovních podmínkách dočasně přiděleného zaměstnance:

Druh práce:

Zdravotní a odborná způsobilost:

Místo výkonu práce:

Datum nástupu:

Datum ukončení:

Mzdové a pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance Uživatele:

Článek III. - Cena a platební podmínky

1. Cena za přidělení zaměstnance k výkonu práce u Uživatele je stanovena jako hodinová a činí: xxx,- Kč/hod bez DPH. Podkladem pro zaplacení úhrady Uživatelem Agentuře práce dle této Dohody budou měsíční výkazy práce, které povedou pověření pracovníci Uživatele.
2. Platba za dočasné přidělení zaměstnanců v souladu s touto Dohodou v daném kalendářním měsíci bude stanovena na základě měsíčního výkazu práce a hodinových sazeb dle odst. III.1 a zákonné sazby daně z přidané hodnoty. Na takto vypočítanou částku vystaví Agentura práce fakturu, která bude mít veškeré náležitosti daňového dokladu a zašle jej ve dvou vyhotoveních Uživateli.
3. Každá faktura dle této Dohody bude mít splatnost čtrnáct kalendářních dnů ode dne jejího doručení Uživateli.

Článek IV. - Práva a povinnosti smluvních stran

1. *Práva a povinnosti Agentury práce:*

1.1. Agentura práce pro zaměstnance dočasně přidělené k Uživateli na své náklady zabezpečí:

- 1.1.1. vstupní všeobecnou zdravotní prohlídku a doklad, že zdravotní stav pracovníků nebrání ve výkonu práce požadované profese;
 - 1.1.2. výplatu mezd dočasně přidělených zaměstnanců ve stanoveném výplatním termínu Agentury práce;
 - 1.1.3. odvody na sociální a zdravotní pojištění, pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání;
 - 1.1.4. vybavení pracovníků osobními ochrannými pracovními pomůckami (zejména pracovní oděv, obuv);
 - 1.1.5. v případě pracovního úrazu vyhotovení ve spolupráci s Uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem „Záznamu o pracovním úrazu“ a ohlášení pracovního úrazu v souladu s platnou legislativou ČR;
2. *Práva a povinnosti Uživatele:*
- 2.1. Uživatel pro dočasně přidělené zaměstnance Agentury práce na své náklady zabezpečí:
 - 2.1.1. organizaci, řízení a kontrolu jejich práce a úkolů;
 - 2.1.2. vytváření příznivých pracovních podmínek a BOZP v souladu se zákonnými předpisy pro vykonávané práce;
 - 2.1.3. určení vedoucích pracovníků, kteří jsou jim oprávněni přidělovat práci, ukládat jim pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci;
 - 2.1.4. seznámení s pracovními povinnostmi, pracovní dobou a pracovními či výkonovými normami;
 - 2.1.5. vedení docházky a odpracovaných hodin (výkazy práce).
3. Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u Uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech uvedených v Zákoníku práce.
4. 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 ve smyslu Zákoníku práce.

Článek V. - Ukončení Dohody

1. Tato Dohoda se uzavírá na dobu určitou do: xx.xx.xxxx.
2. Tato Dohoda může být před uplynutím doby trvání Dohody ukončena pouze na základě dohody obou smluvních stran nebo výpovědi jedné ze smluvních stran bez uvedení důvodu s výpovědní lhůtou 1 měsíc.
3. Dočasné přidělení zaměstnance dle této Dohody končí (i) uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, nebo (ii) dohodou uzavřenou mezi Uživatelem, Agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, nebo (iii) jednostranným prohlášením Uživatele z důvodu neuspokojivého plnění stanovených pracovních povinností dočasně přiděleným zaměstnancem doručovaným Agenturou práce, nebo (iv) jednostranným prohlášením zaměstnance z vážných zdravotních důvodů

doručováním Uživateli. Jednostranné prohlášení uvedené v předchozí větě je účinné okamžikem jeho doručení.

Článek VI. - Závěrečná ujednání

1. Tato Dohoda se řídí právním řádem České republiky.
2. V případě, že některé ustanovení této Dohody je nebo se stane v budoucnu neplatným, neúčinným či nevymahatelným nebo bude-li takovým příslušným orgánem shledáno, zůstávají ostatní ustanovení této Dohody v platnosti a účinnosti, pokud z povahy takového ustanovení nebo z jeho obsahu anebo z okolností, za nichž bylo uzavřeno, nevyplývá, že je nelze oddělit od ostatního obsahu této Dohody. Smluvní strany se zavazují nahradit neplatné, neúčinné nebo nevymahatelné ustanovení této Dohody ustanovením jiným, které svým obsahem a smyslem odpovídá nejlépe ustanovení původnímu a této Dohody jako celku.
3. Tato Dohoda je vyhotovena ve dvou (2) vyhotoveních, každá smluvní strana obdrží po jednom.
4. Smluvní strany prohlašují, že si tuto Dohodu přečetly, že s jejím obsahem souhlasí a na důkaz toho k ní připojují svoje podpisy.

V _____ dne _____

V _____ dne _____

Agentura práce:

Uživatel:

JUDr. Denisa Šlemarová, MBA

[1] Mezinárodním pramenem práva v této oblasti je především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce.

[2] Pozn. za agenturní zaměstnávání se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly. V takovém případě je zapotřebí, aby zahraniční zaměstnavatel disponoval povolením ke zprostředkování zaměstnání v České republice. V případech, kdy to vyžaduje Zákon o zaměstnanosti, budou dočasně přidělování cizinci potřebovat k zaměstnání v České republice příslušné povolení, o které by měl požádat subjekt v České republice, ke kterému jsou vysláni.

[3] Prof. JUDr. Bělina M., CSc. a kolektiv, Komentář k zákoníku práce, 1. vydání, C.H. BECK 2008.

[4] Na rozdíl od jiných forem zprostředkování práce, které jsou oprávněny provádět např. i úřady práce.

[5] Viz ustanovení § 60 Zákona o zaměstnanosti.

[6] Nikoli tedy dohoda o provedení práce.

[7] Ustanovení § 309 odst. 5 Zákoníku práce.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)