

29. 9. 2020

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

Kde leží hranice rovného zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci? Kdo je tzv. srovnatelný zaměstnanec?

Agentura práce a uživatel přidělených agenturních zaměstnanců musejí zajistit, abych jejich pracovní a mzdové podmínky nebyly horší, než jsou podmínky srovnatelných kmenových zaměstnanců. Otázkou, kdo je v tomto ohledu oním srovnatelným zaměstnancem, a otázkou, kdy je nerovné zacházení s oběma kategoriemi zaměstnanců ospravedlnitelné se zabýval Nejvyšší správní soud.

Dle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel (zaměstnavatel, k němuž je dočasně k výkonu práce přidělen agenturní zaměstnanec) povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (kmenového zaměstnance zaměstnavatele). - 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.

Nejvyšší správní soud řešil případ, kdy se měla agentura práce dopustit správního deliktu tím, že porušila povinnost stanovenou v § 309 odst. 5 zákoníku práce, neboť nezabezpečila, aby mzdové podmínky zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k práci k jinému zaměstnavateli – uživateli nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance tohoto uživatele, za což jí byla vyměřena pokuta orgánem inspekce práce.

Srovnatelnost neznamená automatickou mzdovou rovnost

Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku spis. zn. 2 Ads 335/2018, ze dne 29. 5. 2020, uvedl, že srovnatelnost ve smyslu ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňováni obdobně; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních). Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality atd.)

Řešení případu

V dalším řízení před správními orgány je při řešení dané věci podle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu třeba se zaměřit na to, zda u pracovníků na obdobných pozicích nebyly takové rozdíly mezi skupinou kmenových a skupinou agenturních, jež opravňovaly ke mzdové diferenciaci. Rozdíly tohoto

typu mohou být například zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. Legitimním rozdílem může být i jakási seniorita či juniorita zaměstnanců, neboť z manažerských a ekonomických hledisek může být pro zaměstnavatele (resp. pro uživatele u agenturních zaměstnanců) výhodné, aby pro něho, ať již kmenově či agenturně, pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.

Závěry pro agenturní praxi

NSS konstatoval, že za stavu, kdy rozhodnutí učinil, nelze konkrétní závěry, zda rozdíly v odměňování byly v řešeném případě mezi oběma skupinami pracovníků legitimní, vyslovit. V žádném případě však existenci neodůvodnitelných rozdílů nemůže agentura práce omlouvat tím, že od uživatele nedostala potřebné informace. Svoji veřejnoprávní povinnost podle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou jak agentura práce, tak uživatel, jenž byl jeho smluvním partnerem, povinni splnit, a to i nástroji soukromého práva (typicky nastavením smluvních podmínek), jež jsou v jejich moci. – I přes tento přístup je však nutno konstatovat, že Nejvyšší správní soud vytvořil poměrně značný prostor pro nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci na straně jedné a kmenovými zaměstnanci na straně druhé, pakliže to bude racionálními důvody opodstatněno. Ostatně NSS vlastně připustil znevýhodnění agenturních zaměstnanců již na základě samotného faktu dočasnosti jejich práce pro uživatele, ačkoliv dočasnost výkonu práce pro uživatele je pojmovým (definičním) znakem agenturního zaměstnávání dle ust. § 307a a násl. zákoníku práce.



Richard W. Fetter,

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© 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 orgánem 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](#)