

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

Povinnost agentury práce k zaplacení odstupného zaměstnanci pro důvody skončení pracovního poměru ležící na straně uživatele (organizační důvody)

Nedávno jsme se v naší advokátní kanceláři setkali s případem, kdy úřad práce poskytl uchazeči o zaměstnání kompenzaci za zaměstnavatelem nevyplacené odstupné s odůvodněním, že se zaměstnancem byl rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (nadbytečnost) a vzniklo mu tak právo na odstupné. Na tom by nebylo nic zvláštního, kdyby nešlo o agenturního zaměstnance, který měl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, jenž byla vymezena dobou trvání dočasného přidělení k uživateli a tím, kdo pro organizační důvody na své straně vyvolal ukončení pracovního poměru, nebyla agentura práce, nýbrž uživatel, tedy subjekt, který formálně vzato nebyl zaměstnancovým zaměstnavatelem. Jelikož se mi k tomuto tématu nepodařilo nalézt žádnou judikaturu ani odborný článek, který by se jím zabýval, rozhodl jsem se jeden takový sám napsat, abych v něm vyjádřil svůj názor, jak by měly úřady práce v obdobných případech napříště postupovat a případně, abych podnítl vznik diskuse o tomto problému.



Agentury práce vědomy si možné obtížnosti dalšího umístění zaměstnanců „vrácených“ uživatelem přistupují k tomu, že v pracovních smlouvách (případně dohodách o pracovní činnosti) ujednávají s agenturními zaměstnanci pracovní poměr (případně pracovněprávní vztah z dohody o pracovní činnosti) na dobu určitou, kterou vymezují jako dobu trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli. Takové vymezení doby určité pokládám za možné, neboť dle judikatury i právní teorie lze dobu určitou trvání pracovního poměru vymezit i jinak nežli přímým časovým údajem, a sice jinou objektivně zjistitelnou skutečností, o jejíž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, avšak která nepřipouští pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Podstatou agenturního zaměstnávání je, že agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem a písemného pokynu agentury práce. Tedy ačkoliv formálně zaměstnance zaměstnává agentura práce, tím, kdo mu skutečně přiděluje práci a dohlíží na její provedení, je uživatel. Zatímco mezi agenturou práce a zaměstnancem je založen pracovněprávní vztah a mezi agenturou práce a uživatelem existuje vztah obchodněprávní, mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem pouze probíhá faktický výkon práce.

Jestliže bylo mezi agenturou práce a zaměstnancem ujednáno, že pracovní poměr se uzavírá na dobu

určitou, která je dána délkou trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, pak to znamená, že skončí-li dočasné přidělení, skončí i pracovní poměr. Určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, je podstatnou náležitostí dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Zákoník práce umožňuje, aby dočasné přidělení bylo ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, a to mimo jiné jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

V případě popsaném v úvodu tohoto článku bylo v dohodě agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení ujednáno právo uživatele jednostranným prohlášením předčasně ukončit dočasné přidělení zaměstnance z organizačních důvodů vzniklých na straně uživatele. Jak již bylo rovněž uvedeno, uživatel tohoto svého práva využil a z organizačních důvodů předčasně ukončil přidělení zaměstnance, což mělo s ohledem na ujednání o době trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě mezi agenturou práce a zaměstnancem za následek zánik pracovního poměru zaměstnance. Jelikož měl úřad práce po následném zařazení zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání za to, že pracovní poměr zaměstnance byl ukončen z organizačních důvodů a vzniklo mu tak právo na odstupné, tak vzhledem k tomu, že odstupné nebylo vyplaceno, rozhodl o poskytnutí kompenzace zaměstnanci dle zákona o zaměstnanosti. O výši vyplacené kompenzace pak úřad práce informoval agenturu práce, když podle zákona je zaměstnavatel povinen uvedenou částku úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace (a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil), k čemuž úřad práce agenturu také vyzval.

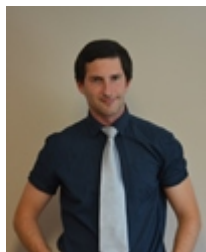
S uvedeným postupem úřadu práce nesouhlasím. Domnívám se, že je třeba si uvědomit, že právní skutečností, která způsobila skončení pracovního poměru zaměstnance, bylo uplynutí sjednané doby, tedy právní událost, k níž došlo nezávisle na vůli účastníků pracovního poměru. Skončení pracovního poměru zaměstnance nebylo přímým právním následkem jednostranného prohlášení uživatele o předčasném ukončení dočasného přidělení. Toto jednostranné prohlášení mělo ty právní účinky, že došlo k zániku dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, respektive že došlo k zániku právního vztahu založeného dohodou agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, na jehož základě zaměstnanec vykonával práci u uživatele. Skončení pracovního poměru mezi agenturou práce a zaměstnancem bylo pouze nepřímým důsledkem prohlášení uživatele, plynoucím z pracovní smlouvy, která pracovní poměr založila na dobu trvání dočasného přidělení zaměstnance k uživateli, byť z časového hlediska nastalo totožně s účinky prohlášení. Jednostranné prohlášení uživatele o předčasném ukončení dočasného přidělení z organizačních důvodů tak nebylo tím, co ukončilo pracovní poměr zaměstnance. Takový následek mělo až uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru.

Podle zákoníku práce odstupné přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z vyjmenovaných důvodů. Těmito důvody jsou jednak důvody organizační (§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce) a jednak důvody zdravotní (§ 52 písm. d) zákoníku práce). Se skončením pracovního poměru uplynutím sjednané doby zákoník práce právo zaměstnance na odstupné nespojuje.

Postup úřadu práce, který usoudil, že když uživatel ukončil dočasné přidělení zaměstnance z organizačních důvodů, což v konečném důsledku vedlo i ke skončení pracovního poměru, náleží zaměstnanci automaticky odstupné, považuji za nedůsledný. Určité pochopení pro takový závěr bych měl v případě, kdyby úřad práce argumentoval například smyslem odstupného, kterým je, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnanci finanční plnění jako určitou kompenzaci za to, že zaměstnanec z důvodů na straně zaměstnavatele, případně pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, tedy bez svého zavinění, ztratil práci. Ovšem i k takové argumentaci bych měl poměrně silné výhrady, neboť mimo jiné existenci důvodů, které (nepřímo) vedly ke ztrátě zaměstnání,

nespatřuji na straně zaměstnavatele, nýbrž na straně uživatele. Pokud by měla být agentura práce postižena povinností vyplatit agenturnímu zaměstnanci odstupné za ztrátu zaměstnání, kterou nezavinila, považoval bych to za vůči ní nespravedlivé. Je třeba mít na paměti, že agenturní zaměstnávání je specifickou formou zaměstnání, která doplňuje standardní pracovní poměr a pracovní právní vztahy vzniklé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr a která je v porovnání s klasickým pracovním poměrem spojena s menší mírou stability a současně umožňuje větší flexibilitu. Stejně jako může být tato flexibilita ve prospěch uživatele či agentury práce, může v konkrétních případech představovat výhodu naopak pro zaměstnance. Zaměstnanec, který vstupuje do pracovního poměru k agentuře práce, musí s těmito nuancemi oproti tradičnímu pracovnímu poměru počítat. Měl by znát právní úpravu agenturního zaměstnávání v zákoníku práce (ignorantia iuris non excusa), která umožňuje, aby bylo dočasné přidělení ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, mimo jiné jednostranným prohlášením uživatele, a jestliže „kývl“ agentuře práce na uzavření pracovního poměru na dobu trvání dočasného přidělení, pak lze dovodit závěr, že vstupoval do zaměstnání vědom si rizika jeho náhlé ztráty, která mu nebude nikterak kompenzována, avšak i s tímto vědomím, se rozhodl za takových podmínek pracovní smlouvu uzavřít. Ostatně kvalitativně stejná možnost ukončit své dočasné přidělení k uživateli jednostranným prohlášením a tím se současně „vyvázat“ z pracovního poměru s agenturou práce byla zaručena i jemu, neboť zákon zakazuje, aby podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem předčasně ukončeno, byly sjednány pouze ve prospěch uživatele.

Dovoluji si tedy závěrem shrnout, že dojde-li ke skončení pracovního poměru agenturního zaměstnance uzavřeného na dobu trvání jeho dočasného přidělení k uživateli po té, co uživatel z organizačních důvodů předčasně ukončí dočasné přidělení, nenáleží podle mého názoru zaměstnanci odstupné. Úřady práce by tak v takových případech neměly uchazečům o zaměstnání vyplácet kompenzaci podle zákona o zaměstnanosti.



Mgr. Miroslav Vorek,
právník

[Maršálek & Žíla, advokátní kancelář](#)

Stará cesta 676
755 01 Vsetín

Tel.: +420 571 410 895
Fax: +420 571 410 232
e-mail: vsetin@marsalekzila.cz



© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)