

14. 4. 2025

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

Pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance při agenturním zaměstnávání

Obecně platí, že agentura práce jakožto zaměstnavatel a uživatel, ke kterému je agenturní zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce jsou podle ustanovení § 309 odst. 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance[1].

Odpovědnost za dodržení uvedené povinnosti tedy nesou oba, tj. jak agentura práce, tak uživatel a oba se svým jednáním proto mohou dopustit přestupku na úseku agenturního zaměstnávání dle ustanovení § 33a zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, v platném znění, kdy za tyto přestupky lze uložit pokutu až do výše 1.000.000,- Kč.

Je to ovšem agentura práce, která je vůči dočasně přidělenému zaměstnanci subjektem povinným sjednat v případě potřeby nápravu a zajistit rovné zacházení, resp. vůči komu je zaměstnanec oprávněn se domáhat uspokojení svých práv, která mu takto vznikla ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce.

Konkrétní pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance musí agentura práce a uživatel povinně specifikovat v písemné dohodě o dočasném přidělení, kterou mezi sebou agentura práce a uživatel uzavírají (k tomu srov. § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce) a tyto informace musí agentura práce uvést i v písemném pokynu, na základě kterého agentura práce přiděluje agenturního zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele (k tomu srov. § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce). K tomu je nutno podotknout, že tzv. srovnatelný kmenový zaměstnanec nemusí ve skutečnosti ani reálně existovat. Uživatel jakožto zaměstnavatel ovšem i v takovém případě musí mít konkrétní představu o tom, jaké pracovní a mzdové podmínky by ten který kmenový zaměstnanec na příslušné pracovní pozici měl a z toho je nutno vycházet při nastavení pracovních a mzdových podmínek pro agenturního zaměstnance.

Mezi mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance se řadí nejen základní mzda, ale i další, např. i nenárokové složky mzdy (např. odměny) a benefity, které jsou nebo by byly srovnatelnému kmenovému zaměstnanci poskytovány (např. stravenky). Dojde-li v mezidobí ke změně mzdových podmínek srovnatelného kmenového zaměstnance (např. z důvodu celozávodního navýšení mezd), je nutno adekvátně změnit i mzdové podmínky agenturního zaměstnance.

Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018 konstatoval, že: „Srovnatelnost“ mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňování obdobně; znamená to, že pokud jsou na

obdobných pracovních pozicích odměňování 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 agenturních zaměstnanců). Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle/často nižší odměny na stejných pracovních pozicích než kmenoví zaměstnanci, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než agenturní zaměstnanci (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality atd.).“

Dle Nejvyššího správního soudu je vždy třeba zkoumat, zda u pracovníků na obdobných pozicích nejsou takové rozdíly mezi skupinou kmenových a agenturních, které by opravňovaly zaměstnavatele ke mzdové diferenciaci. Rozdíly tohoto typu mohou být např. 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. u 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.

S odkazem na výše uvedené lze proto konstatovat, že pracovní a mzdové podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců nemusí být vždy naprosto identické. Jsou-li dány odůvodněné rozdíly, které ovšem nelze omezit jen na prosté rozlišení kmenových a agenturních zaměstnanců, lze na obdobných pracovních pozicích možno odměňovat rozdílně. Tyto rozdíly ovšem musí být náležitě odůvodněny a při případné kontrole ze strany inspektorátu práce i prokázány (např. formou směrnice či vnitřního předpisu o odměňování zaměstnanců, v němž budou nastavena kritéria pro stanovování výše mzdy pro jednotlivé pracovní pozice).

Zaměstnavatel musí mít pro rozdílné odměňování tzv. věcné důvody^[2] týkající se podstatných požadavků nezbytných pro výkon práce, kdy judikatura dovodila, že postačí prokázat existenci jediného věcného důvodu pro rozdílné zacházení. Existuje-li tedy byt jediný věcný důvod pro odlišné odměňování, nejedná se o stejnou práci či práci stejné hodnoty a zaměstnavatel může odměňovat rozdílně.

Stejná práce či práce stejné hodnoty je definována v ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce jakožto práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (§ 110 odst. 3 zákoníku práce). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní

doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zákoníku práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (§ 110 odst. 5 zákoníku práce).

Konkrétní výši mzdy u konkrétního zaměstnance je proto možno určit v souladu s předem nastavenými kritérii a jejich zohledněním při stanovení výše jeho mzdy, kdy takovýmto kritériem může být např. vzdělání (dosažené vzdělání, typ vzdělání, osvědčení, kurzy, školení..), délka a kvalita praxe před nástupem, praxe u zaměstnavatele (získané dovednosti a zkušenosti při působení ve společnosti, pracovní výsledky, schopnost adaptace na nové úkoly), další dovednosti a kvalifikace (přihlédnutí k dalším dovednostem a odborným znalostem, které nejsou běžné pro danou pozici, ale přinášejí přidanou hodnotu pro zaměstnavatele).

K výše uvedenému je ovšem nutno přistupovat vždy obezřetně, po důkladném vyhodnocení a posouzení a též s vědomím toho, že pokud nebudou naplněny zákonné podmínky a zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody jako jinému zaměstnanci, vystavuje se riziku postihu za přestupek na úseku odměňování zaměstnanců a případné pokutě až do výše 500.000,- Kč.



JUDr. Markéta Kubričanová,
advokátka



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



[1] PICHRT, J. a kol. Zákoník práce: Praktický komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-1-28]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

[2] ROTHOVÁ, Eva. § 110 [Stejná práce; pracovní podmínky a výkonnost]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 708-710, marg. č. 4-21.

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)