

25. 11. 2008

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

Směrnice o agenturních zaměstnancích

Evropský parlament schválil dne 22. října 2008 směrnici o agenturních zaměstnancích, která bude v nejbližší době vyhotovena v dalších jazykových verzích a publikována v Úředním věstníku EU. Členské státy poté budou mít tři roky na to, aby směrnici implementovaly do svých právních řádů.



Podstatou agenturního zaměstnávání je, že agenturní zaměstnanci sice uzavírají pracovněprávní vztah s agenturou práce, vlastní pracovní činnost ale provádějí ve prospěch a podle pokynů jiného subjektu – uživatele. Jinými slovy, tito zaměstnanci jsou zaměstnáni agenturou práce právě za účelem dočasného přidělení k výkonu práce pro uživatele. Hlavní výhodou tohoto způsobu zaměstnávání je pro zaměstnavatele jeho flexibilita – zejména v souvislosti s jeho relativně jednoduchým ukončením (v porovnání s ukončením pracovního poměru).

S ohledem na rozšířené použití agenturního zaměstnávání v rámci celé Evropy proto Evropská unie připravila tuto směrnici, která má dva základní cíle – (i) zajistit ochranu agenturních zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturní práce a přitom (ii) podpořit agenturní zaměstnávání jako takové. Ochrany agenturních zaměstnanců má být dosaženo prostřednictvím zákazu jejich diskriminace a uznáním agentur práce za plnohodnotné zaměstnavatele. Zároveň by směrnice měla přispět k vytvoření právní úpravy, která by jasně vymezila způsob fungování agenturního zaměstnávání a tím pomoci vytváření nových pracovních míst a hladkému fungování pracovního trhu. Směrnice přitom nemá ohrozit výhody, které agenturní zaměstnávání přináší; ochranná opatření by proto především neměla neúměrně zvyšovat administrativní, finanční a právní nároky na agentury a na uživatele.

Ochrana zaměstnanců zakotvená ve směrnici je založena na principu rovnosti mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci a zákazu diskriminace. Členské státy mají zajistit, že agenturním zaměstnancům budou poskytnuty ze strany uživatele stejné pracovní podmínky, jaké mají jejich kmenoví zaměstnanci, a to již od prvního dne jejich přidělení. Směrnice přitom rozděluje práva a nároky, které mají být zaručeny agenturním zaměstnancům, do několika skupin. V první řadě by základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání agenturních zaměstnanců neměly být horší než podmínky srovnatelných kmenových zaměstnanců daného uživatele. Směrnice definuje základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání jako podmínky zakotvené národní legislativou, kolektivními smlouvami a dalšími závaznými dokumenty. Především se jedná o pracovní dobu, přestávky v práci, odpočinek, noční práce, přesčasy, placenou dovolenou, státní svátky a mzdové podmínky. Směrnice navíc zakotvuje rovný přístup agenturních zaměstnanců k dalším benefitům, které zaměstnavatel poskytuje svým kmenovým zaměstnancům. Jako příklad takových benefitů uvádí směrnice služby poskytované zaměstnavateli v oblasti stravování, péče o děti nebo dopravy zaměstnanců. Podle nové směrnice mají zaměstnanci dále právo, aby byli informováni o všech volných pracovních pozicích u uživatele, pro kterého vykonávají práci.

Pro zaměstnavatele v České republice nepřinese nová směrnice převratné změny, protože český zákoník práce agenturním zaměstnancům stejné pracovní a mzdové podmínky, jako mají srovnatelní

kmenoví zaměstnanci uživatelů, zaručuje již nyní. Směrnice ale nepochybně přináší zpřesnění, jaké nároky a práva mají být agenturním zaměstnancům poskytovány – současná úprava zákoníku práce je totiž nejednoznačná a v této oblasti existují různé výklady. Český zákoník práce již v současné chvíli zakotvuje i povinnost uživatelů informovat agenturní zaměstnance o volných pracovních místech (bohužel naplnění cíle této povinnosti – tedy získání volného místa kmenového zaměstnance uživatele – je v praxi znemožněn tím, že dohody mezi agenturami a uživateli často obsahují určitou pokutu, kterou je uživatel povinen agentuře zaplatit, pokud přímo zaměstnaná agenturního zaměstnance).

V mnoha evropských zemích však není zásada rovného zacházení od prvního dne přidělení pro agenturní zaměstnance samozřejmostí. To je ostatně i příčina toho, že jednání o směrnici, která by upravovala pracovní podmínky agenturních zaměstnanců, trvají již od roku 2002. Návrh směrnice však šest let blokovala především Velká Británie, která se obávala negativního vlivu této úpravy na svůj pracovní trh. Směrnice byla nakonec přijata v kompromisní podobě, která umožňuje, aby členské země na agenturní zaměstnance uplatnily určité výjimky v případě, že se na tom dohodnou sociální partneři. Tuto výjimku využije pravděpodobně i Velká Británie, kde budou mít agenturní zaměstnanci nárok na stejné pracovní a mzdové podmínky jako trvalí zaměstnanci, až po 12 týdnech od počátku přidělení. Směrnice o agenturních zaměstnancích proto může být důležitá především pro české zaměstnavatele, kteří působí v jiných státech Evropské unie, například ve výše zmíněné Velké Británii.

JUDr. Jaroslav Škubal, Bc. Iva Bilinská

[P / R / K PROCHÁZKA RANDL KUBR](#)

Jáchymova 2

CZ 110 00 PRAHA 1

tel: +420 - 221 430 111

fax: +420 - 224 235 450

e-mail: office@prkpartners.com

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

Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)