

5. 6. 2015

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

Soumrak agenturního zaměstnávání?

Do mezirezortního připomínkového řízení předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) svůj záměr zpřísnění podmínek pro agenturní zaměstnávání. Vyšlo tím dle svých slov vstřícně odborovým organizacím, které u nás značně rozšířené užívání agenturních zaměstnanců dlouhodobě kritizují především z důvodu snadnějšího propouštění takových zaměstnanců. Do návrhu přitom ministerstvo promítlo i ustanovení na omezení nejčastějších pochybení, s nimiž se při pravidelných kontrolách, které u agentur provádí, setkávají inspektoráty práce. Jak se ovšem občas stává, může se navržená úprava, pokud bude schválena, stát onou pověstnou cestou do pekla dlážděnou dobrými úmysly.



Ve snaze posílit postavení agenturních zaměstnanců by mohlo dojít k zániku významné části pracovních míst především v oblasti průmyslové výroby. Náklady spojené s omezením flexibility najímání pracovních sil by totiž mohly být pro výrobce tak zásadní, že produkci přesunou jinam, kde obdobně razantní omezování agenturního zaměstnávání neexistuje. A nemuseli by přitom odcházet moc daleko - v žádném z okolních států totiž omezení srovnatelná s těmi navrhovanými neexistují.

Připomeňme nejprve, jak agenturní zaměstnávání v České republice prakticky funguje. Výkon práce agenturního zaměstnance je založen na systému dvou smluvních vztahů. Mezi agenturou a zaměstnancem je uzavřena pracovní smlouva, která se, stejně jako celý vztah agentura-zaměstnanec, řídí zákoníkem práce a musí tak obsahovat i všechny povinné náležitosti standardní pracovní smlouvy. Mezi agenturou a uživatelem (zaměstnavatelem) je pak uzavřena tzv. dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. Tato dohoda musí sice splňovat náležitosti stanovené v § 308 zákoníku práce, ale celkově je spíše obchodní povahy, neboť upravuje vztah mezi dvěma podnikateli - agenturou jako „dodavatelem“ pracovní síly a uživatelem jako jejím „odběratelem“ - a upravuje podmínky jejich vzájemné spolupráce, včetně výše úhrady za zprostředkování. Často se jedná o smlouvu rámcovou, přičemž agentura pak s uživatelem uzavírá dílčí smlouvy týkající se přidělení konkrétního zaměstnance. V okamžiku, kdy u uživatele vznikne poptávka po novém pracovníkovi, kterou se rozhodne pokrýt agenturním zaměstnancem, vyšle k němu agentura zaměstnance na základě jednostranného písemného pokynu, jehož náležitosti jsou stanoveny v § 309 zákoníku práce. V praxi je situace nejčastěji taková, že agentura s konkrétním zaměstnancem uzavírá pracovní smlouvu až na základě poptávky současně s vystavením pokynu k přidělení.

Ačkoliv agenturní zaměstnávání nepochybně přináší výhody i pro zaměstnance, například tím, že nemusí aktivně práci hledat a agentura mu nabídne vhodnou pozici, je zřejmé, že hlavní výhody z něj plynou především uživateli. Jeho pozice je v některých aspektech výhodnější, než kdyby byl přímo zaměstnavatelem se všemi povinnostmi a omezeními, které pro něj stanoví zákoník práce, především co se týče ukončení pracovního poměru se zaměstnancem. Značná část pracovních smluv uzavřených mezi zaměstnancem a agenturou je totiž uzavřena na dobu určitou v délce trvání

dočasného přidělení. Jestliže je tedy uživatel nucen omezit výrobu např. z důvodu poklesu poptávky a není schopen zaměstnancům přidělovat práci, stačí, aby v souladu s podmínkami dohody o dočasném přidělení uzavřené s agenturou dočasné přidělení ukončil, čímž fakticky dojde i k ukončení pracovního poměru. Uživatel přitom není nucen vyplácet žádné odstupné a vyhne se výpovědní době či vyplácení náhrady mzdy pro případ překážek v práci. Stojí za zmínku, že tento způsob ukončování pracovního poměru agenturního zaměstnance není v zákoníku práce nijak výslovně upraven, je tedy dovozován především praxí. Je samozřejmě otázkou, zda tento výklad není ve vztahu k ochraně postavení zaměstnance poněkud drastickým. K této výtce lze především podotknout, že v případě agenturního zaměstnávání jde o tzv. překerní zaměstnání (non-standard employment), neboli pružnější formu pracovního poměru, v níž jsou některá zaměstnancova práva omezena.[1] Někteří autoři jsou zároveň toho názoru, že důvodem pro tento výklad je i skutečnost, že agenturám fakticky nic jiného nezbyvá, neboť současný zákoník práce obdobné situace nijak speciálně neupravuje a, pokud by se agentury měly řídit standardními ustanoveními o ukončení pracovního poměru, dodržovat výpovědní dobu s výplatou mzdy či hradit odstupné, logicky by to s sebou neslo negativní až likvidační ekonomické důsledky pro jejich činnost.[2]

Obecně platí, že agenturní zaměstnávání s sebou v souhrnu přináší celou řadu ulehčení pro všechny účastníky pracovního trhu, o čemž svědčí i oblíbenost této formy zaměstnávání v České republice. Dle posledních čísel je u nás aktuálně registrováno 1 585 agentur práce,[3] které za loňský rok zprostředkovaly práci zhruba 250 000 lidí[4] především v oblasti výroby.

Navrhované zpřísnění administrativních podmínek

Ministerstvo deklaruje, že cílem zpřísnění administrativních podmínek fungování pracovních agentur je především omezení činnosti těch méně solidních, které mohou neplněním svých zákonných povinností – zejména se to týká nedostatků ve smluvní dokumentaci – poškozovat zaměstnance. Nově bude muset každý žadatel o povolení k agenturnímu zaměstnávání složit kauci ve výši 500 000 Kč v případě žadatele právnické osoby, nebo ve výši 50 000 Kč v případě žadatele fyzické osoby. Kauce bude na speciálním účtu Úřadu práce ČR deponována po celou dobu existence příslušného povolení. Finanční prostředky z kaucí nicméně nejsou cíleny na řešení potenciálních závazků vůči agenturním zaměstnancům, jejich účel je čistě prokázat finanční způsobilost žadatele. Použití kaucí v této souvislosti je navíc běžné v právních úpravách členských států EU. Kromě kaucí by registraci ne zcela spolehlivých agentur mělo zabránit i vytvoření specializované Komise pro udělování povolení ke zprostředkování, která bude žádosti posuzovat. V současnosti žádný takový orgán zřízený není, jednotlivé žádosti posuzují dle informací ministerstva zaměstnanci Úřadu práce ČR ve spíše neformálních skupinách.[5]

Zpřísnění podmínek chce ministerstvo agenturám kompenzovat mimo jiné částečným zmírněním úpravy týkající se odejmutí povolení k agenturní činnosti. V současnosti dochází v souladu s § 63 zákona o zaměstnanosti v řadě případů k sankci ve formě odejmutí povolení automaticky. Nově by v případě porušení podmínek stanovených v § 308 a 309 zákoníku práce, které upravují náležitosti dohody o dočasném přidělení a pokyn k přidělení zaměstnance, nemělo být odejmutí povolení automatické a uplatnění této sankce by mělo záležet na správním uvážení Generálního ředitelství úřadu práce.

Odpovědným bude i uživatel

Základní zásadou agenturního zaměstnávání je povinnost uživatele i agentury zajistit, aby agenturní zaměstnanec neměl horší pracovní a mzdové (platové) podmínky než zaměstnanec kmenový. Aby mohla agentura existenci těchto podmínek relevantně posoudit a případně odpovídajícím způsobem upravit pracovní smlouvu se zaměstnancem, je uživatel povinen poskytnout jí příslušné informace, což zajišťuje mimo jiné ustanovení § 308 písm. f) zákoníku práce, dle kterého jsou tyto informace

součástí dohody o dočasném přidělení uzavírané agenturou a uživatelem. Někteří uživatelé přitom tyto informace vědomě zkreslují, s cílem poskytnout zaměstnanci nižší standard podmínek a ušetřit tak na nákladech. Je to přitom pouze agentura, která je za nesoulad pracovních podmínek odpovědná, uživateli žádný veřejnoprávní postih nehrozí, což chce ministerstvo nově změnit. Navrhuje se tedy, aby uživatel v případě, že dohoda o dočasném přidělení nebude obsahovat informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách kmenových zaměstnanců v obdobném postavení, případně tyto informace nebudou úplné a pravdivé, dopustil správního deliktu a byl postižitelný pokutou až ve výši 1 000 000 Kč.

Řetězení pracovních smluv na dobu určitou

Nyní se dostáváme k té části návrhu, která může v praxi do fungování agentur zasáhnout nejvýrazněji, a která vyvolala u agentur a především zaměstnavatelů značné zděšení – zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a kvóty stanovující maximální množství agenturních zaměstnanců. V současnosti zakazuje zákoník práce opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, kdy doba trvání pracovního poměru mezi týmiž stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Toto pravidlo se ale podle § 39 odst. 6 zákoníku práce výslovně nevztahuje na smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce.

Ministerstvo odůvodňuje tento návrh častými případy, kdy je pracovní smlouva opakovaně uzavírána s agenturním zaměstnancem, který je přidělen stále u stejné firmy. To je přitom dle ministerstva v přímém rozporu se základní charakteristikou agenturního zaměstnávání, kterou je dočasnost. Je přitom zřejmé, že uživatel je s prací zaměstnance spokojen, chce jej zaměstnávat dlouhodobě, ale zároveň chce nadále využívat specifik vyplývajících ze zaměstnání prostřednictvím agentury. Ačkoliv návrh na zrušení výjimky ze zákazu řetězení je v těchto případech pochopitelný, je otázkou, zda to neparalyzuje i tu část pracovního trhu, která zaměstnává brigádníky či obecně pracovníky v odvětvích, kde jsou úvazky skutečně kratší a střídání uživatelů zcela přirozené a potřebné.

Omezení počtu agenturních zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele

Poslední z významných změn obsažených v návrhu je stanovení nejvyššího absolutního počtu agenturních zaměstnanců u uživatele, který nesmí překročit 15 % z celkového počtu zaměstnanců. Odpovědným za překročení bude pouze uživatel, neboť není v silách agentur zjišťovat detailní údaje o pracovněprávních vztazích jejich obchodních partnerů.

Podle některých představitelů průmyslu by podobně razantní zásah do flexibility jejich zaměstnanecké politiky byl fakticky likvidační. Má-li být účelem návrhu posílení postavení agenturních zaměstnanců, je otázka, zda by po zavedení kvót a zákazu řetězení bylo ještě vůbec co posilovat. Nelze se totiž domnívat, že po účinnosti navrhovaných kvót by byl každý „nadlimitní“ pracovní poměr agenturního zaměstnance nahrazen standardní pracovní smlouvou. V určitých odvětvích je totiž flexibilita pracovních sil naprosto zásadní a lze si představit, že takoví výrobci by pak vážně zvažovali, zda nepřesunout své investice a výrobu za hranice ČR. Žádný z okolních států totiž podobná omezení pro agenturní zaměstnance nestanoví, koneckonců nijak to nevyplývá ani z evropské legislativy. Příslušné evropské předpisy se zaměřují na ochranu zaměstnanců především z hlediska zajištění jejich rovného postavení mezi kmenovými zaměstnanci, ale nijak nesměřují k omezování jejich počtu. Agenturní zaměstnávání je chápáno jako jedna ze specifických možností pracovního trhu, která „vyhovuje nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebě zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života. Přispívá tak k vytváření pracovních míst a k účasti na trhu práce a začlenění do něj“.[6] Není tedy třeba na něj nahlížet jako na něco, co musí být regulováno takto striktním způsobem. Směrnice o agenturním zaměstnávání proto uvádí, že zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání musí mít skutečně zásadní důvod.[7]

Agentury pak ve své kritice navrhovaných změn argumentují především tím, že zpřísnění podmínek ztíží fungování zejména těch agentur, které příslušné předpisy dodržují a již nyní musí soupeřit s nelegálním zprostředkováním, které nabízí práci mnohem laciněji právě proto, že zákonné požadavky nerespektuje a náklady na jeho činnost jsou tak významně nižší.

Dle informací z MPSV si ministerstvo samotné je vědomé, že jeho návrhy se na straně zaměstnavatelů a pochopitelně také agentur práce setkávají s výrazným odporem. Přiznává proto, že některé z nejdiskutovanějších návrhů, především 15% kvóta a omezení řetězení, mohou i v rámci probíhající diskuse doznat změn.



JUDr. Linda Čechová,
advokátka



Mgr. Eva Haisová,
advokátní koncipientka

[KPMG Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Pobřežní 1a
186 00 Praha 8

Tel.: +420 222 123 111
Fax.: +420 222 123 100
e-mail: lcechova@kpmg.cz

[1] ŠUBRT B. Agenturní zaměstnávání. Stav a problémy v širších souvislostech. Práce a mzda 2008/4.

[2] PICHRT J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. Právní rozhledy 8/2013, s. 287.

[3] Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce. 2015.

[4] Zdroj: údaje poradenské společnosti Grafton Recruitment s.r.o. dostupné na [www](http://www.graftonrecruitment.cz), k dispozici

>>> [zde](#).

[5] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Informace k problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce. 2015.

[6] Odst. 11 preambule Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání.

[7] „Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání.“ (viz čl. 4 odst. 1 Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání).

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

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)