

V.2.4 Agenturní zaměstnávání (§ 307a až § 309)

Agenturní zaměstnávání je specifický právní vztah mezi třemi účastníky, a to zaměstnancem agentury práce, agenturou práce a uživatelem (tj. zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec agentury práce za účelem výkonu práce dočasně přidělen).

Agenturou práce může být jen osoba, která je držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání ve formě zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Proces vydávání povolení, podmínky pro vydání povolení apod. jsou upraveny v ustanovení § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. Evidenci agentur práce vede Úřad práce a veřejnosti je její část dostupná prostřednictvím Integrovaného portálu MPSV.

Pokud by činnost agentury práce vykonávala osoba bez dodržení podmínek pro zprostředkování zaměstnání, jednalo by se o zastřené zprostředkování zaměstnání dle ustanovení § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti. Zastřené zprostředkování zaměstnání je přitom přestupkem dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti.

Při agenturním zaměstnávání se agentura práce zavazuje svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli). Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u jiného zaměstnavatele (uživatele) a jen na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. I dočasné přidělení zaměstnance ze strany agentury práce k jinému zaměstnavateli je považováno za závislou práci dle § 2.

Zákoník práce ukládá jak agentuře práce, tak uživateli, aby zajistili, že zaměstnanec agentury práce nebude dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu (tedy v pracovním poměru nebo ve vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) nebo u něhož konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Zákoník práce tedy vylučuje, aby byl jeden a tentýž zaměstnanec současně kmenovým zaměstnancem uživatele a zaměstnancem agentury práce dočasně přiděleným k témuž uživateli, popřípadě aby byl jeden a tentýž zaměstnanec v jednom kalendářním měsíci dočasně přidělen k témuž uživateli různými agenturami práce. Účelem této právní úpravy je ochrana dočasně přidělených zaměstnanců a zabránění obcházení ustanovení o pracovní době, zejména o práci přesčas, a o odměňování.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Minimální obsahové náležitosti dohody stanoví § 308 odst. 1 zákoníku práce. V praxi si agentura práce a uživatel mohou sjednat i další podmínky, zejména obchodního charakteru (jako jsou například cenové podmínky, reklamace služeb apod.), dle vlastních preferencí.

Agentura práce je povinna vydat dočasně přidělenému zaměstnanci písemný pokyn k dočasnému přidělení. Jeho náležitosti jsou upraveny v § 309 odst. 2 zákoníku práce.

Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele. Uživatel však nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat (nesmí s ním například rozvázat pracovní poměr); to může jen agentura práce jako právní zaměstnavatel zaměstnance.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové nebo platové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud by pracovní nebo mzdové či platové podmínky byly horší, je agentura práce povinna zajistit nápravu tohoto stavu a rovné zacházení se zaměstnancem.

Dočasné přidělení se uzavírá na dobu určitou a končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím sjednané doby končí dočasné přidělení dohodou agentury práce a dočasně přiděleného zaměstnance, případně i jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance, to ale jen podle předem sjednaných podmínek v dohodě o dočasném přidělení.

Téhož zaměstnance může agentura práce přidělit k výkonu práce u téhož uživatele maximálně na dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec nebo jde-li o výkon práce na dobu zastupování za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Na agenturní zaměstnance se nevztahuje zákaz řetězení pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 6). S agenturními zaměstnanci je tedy možné sjednat a prodloužit nebo opakovat pracovní poměr na dobu určitou, aniž by muselo být respektováno pravidlo, podle něž doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.

Rozsah agenturního zaměstnávání lze omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Pokud dočasně přidělenému zaměstnanci vznikne v průběhu dočasného přidělení škoda při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a zaměstnanci ji nahradí agentura práce, má agentura práce právo na regresní náhradu této škody vůči uživateli (nedohodne-li se s uživatelem jinak).

Ze zásady, podle níž uživatel nesmí vůči agenturnímu zaměstnanci právně jednat, umožňuje zákoník práce výjimku. Uživatel je totiž oprávněn s agenturním zaměstnancem sjednat opatření k vyšší ochraně majetku uživatele v rozsahu podobném, jako umožňuje § 252 až 256 zákoníku práce, tedy v rozsahu, v němž lze s „kmenovým“ zaměstnancem sjednat dohodu o odpovědnosti za schodek a/nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Přestupky a správní delikty zaměstnavatelů na úseku agenturního zaměstnávání jsou blíže upraveny v § 20a a § 33a zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce.

Judikát NSS: 2 Afs 177/2016 (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20.10.2016, č. 2 Afs 177/2016 - 14, č. 3504/2017 Sb. NSS, www.nssoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.