

Srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců ve světle nového rozhodnutí SDEU

Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky agenturních a kmenových zaměstnanců jsou nejen častým předmětem odborných diskusí, ale i častým předmětem kontrol ze strany inspektorátů práce. Nedávný rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 2022 ve věci C-311/21 však už tak neklidné vody českého agenturního zaměstnávání ještě více rozvířil. Autoři se snaží v článku nastínit jeho možné důsledky pro praxi agenturního zaměstnávání v České republice.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris, www.randls.com

Srovnatelné podmínky agenturních zaměstnanců

Agenturní zaměstnávání bývá často (pro svoji dočasnou povahu i menší ochranu dočasně přidělených zaměstnanců) považováno za tzv. prekérní zaměstnání. Pracovní poměry agenturních zaměstnanců, které jsou většinou uzavírány na dobu určitou, jmenovitě po dobu dočasného přidělení u uživatele, mohou být skončeny náhle, na základě jednostranného prohlášení uživatele, bez ohledu na to, zda je dán některý z výpovědních důvodů dle § 52 zákoníku práce, bez standardní výpovědní doby a bez aplikace ochranné doby.

Aby nebylo s dočasně přidělenými zaměstnanci rozdílně zacházeno, byla zavedena povinnost pro agentury práce i samotné uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.¹

Jelikož zákoník práce žádným způsobem tyto srovnatelné pracovní a mzdové podmínky nedefinuje, není zcela jasné, jaké všechny podmínky se pro agenturní zaměstnance uplatní – tato otázka je pak logicky předmětem různých výkladů a úvah.



Mgr. Jakub Lejsek

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris, www.randls.com

Metodický pokyn SÚIP

Za účelem sjednocení kontrolních postupů svých inspektorů při kontrolách vydal Státní úřad inspekce práce v roce 2016 Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016² („Metodický pokyn“). Přestože tento Metodický pokyn je pro zaměstnavatele nezávazným dokumentem, postupně se pro ně stal praktickým vodítkem, jak srovnatelné pracovní a mzdové podmínky v praxi uchopit.

V metodickém pokynu SÚIP uvádí, že pracovní podmínky agenturního zaměstnance nesmí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance za současného splnění 2 podmínek:

- Jsou upraveny pracovní právními předpisy;
- Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele.

Mzdové podmínky agenturního zaměstnance nesmějí být rovněž horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, a to za předpokladu, že se jedná o odměnu přímo související s výkonem práce. Podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy, v tomto případě neplatí.

¹ Např. § 309 odst. 5 zákoníku práce či čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

² Metodický pokyn je dostupný na webových stránkách SÚIP – <https://www.suip.cz/documents/20142/42068/07032016115824.pdf/fe16c8b2-ee53-f7dd-0c37-24dc-cbbd2601>.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018

Výše uvedené značně relativizoval rozsudek NSS, kdy nastal možná kritéria pro rozdílné zacházení mezi podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele a agenturních zaměstnanců. Podle Nejvyššího správního soudu: „Rozdíly tohoto typu [pozn. autorů: rozdíly v oblasti mzdové diferenciace] mohou být například 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 (respektive pro 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.“

Zároveň NSS dospěl k tomu, že: „srovnatelnost neznámá, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňováni obdobně; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (respektive pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních). Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality atd.).“

Tímto NSS značně otevřel nůžky mezi pracovními a mzdovými podmínkami agenturních a kmenových zaměstnanců, kdy uživateli poskytl dostatečný návod k tomu, jak poskytovat agenturním zaměstnancům rozdílné (horší) podmínky, a to zejména s přihlédnutím k použitým abstraktním pojmům, jako je „míra sepětí se zaměstnavatelem či loajalita“. Uživateli dané rozhodnutí přivítali s otevřenou náručí, kdy jim umožnilo lepší obranu před kontrolou ze strany inspekce práce a ospravedlnitelný základ pro rozdílné zacházení s agenturními zaměstnanci. Otázkou je, zda SUIP předmětné rozhodnutí NSS promítne do novelizace Metodického pokynu – pokud ne, jak ho promítne do svých kontrol?

Is ohledem na plánovanou novelu zákoníku práce³, která má i v návaznosti na judikaturu SDEU (srov. rozsudek SDEU

ze dne 17. března 2022 ve věci C-232/20) nastavit maximální strop (byl navrhován ve výši 3 let) pro dočasné přidělení u téhož uživatele, by to mohlo znamenat, že by uživatelé mohli ve světle daného rozsudku tvrdit, že předpokládají u svých kmenových zaměstnanců větší loajalitu a výhled delšího pracovněprávního vztahu než u agenturních zaměstnanců, a tudíž tímto ospravedlňují nerovné podmínky. **Dočasnost je ale hlavním znakem agenturního zaměstnávání, a není možné, aby tento samotný fakt mohl umožnit nerovné zacházení s agenturními zaměstnanci ve srovnání s kmenovými zaměstnanci uživatele.**

Rozhodnutí NSS samozřejmě není možné vykládat bez ohledu na ochranu agenturního zaměstnance, slepé hledání cesty, jak vyklouznout ze srovnatelných podmínek, zde není namístě.

Nové rozhodnutí SDEU – jiný pohled než rozhodnutí NSS

SDEU se v prosinci 2022 zabýval německým případem, kdy se zaměstnankyně agentury práce domáhala, aby jí byl doplacen rozdíl mezi mzdou, kterou dostávali podle kolektivní smlouvy kmenoví zaměstnanci, a mzdou její. Kmenoví zaměstnanci totiž dostávali hrubou hodinovou mzdu ve výši 13,64 eura a agenturní zaměstnanci podle kolektivní smlouvy platné pouze pro zaměstnance agentur práce o více než 4 eura méně (9,23 eura). Zaměstnankyně argumentovala porušením zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentur práce dle čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES. Po zamítnutí žaloby v řízení u soudu prvního stupně odvolací soud položil SDEU několik předběžných otázek ohledně výkladu dané směrnice.

SDEU dospěl k závěru, že pokud sociální partneři v kolektivní smlouvě umožní rozdílné zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání v neprospěch zaměstnanců agentur práce, musí tato kolektivní smlouva k tomu, aby byla respektována celková ochrana dotyčných zaměstnanců agentur práce, těmto zaměstnancům přiznat výhody v oblasti základních pracovních podmínek (tj. podmínek týkajících se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků či odměňování) a podmínek zaměstnávání, které mohou kompenzovat rozdílné zacházení, jemuž jsou vystaveni.⁴

Kromě toho SDEU dospěl i k závěru, že není rozhodné pro případné odchylení se od zásady rovného zacházení, zda má agenturní zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou, či dobu neurčitou.

³ Č.j. MPSV-2022/160564-521/2, ke dni 9. 1. 2023 dosud neschválena vládou. Daný návrh dostupný na – <https://odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCKRKEY1T/>.

⁴ Více bod 44 rozsudku.

Jak to bývá u předběžných otázek, SDEU nevynesl konečné rozhodnutí o tom, zda má mít zaměstnankyně nárok na doplata, či nikoliv, ale poskytl návod pro soudy členských států, jak by měla být směrnice o agenturním zaměstnávání vyložena, a že bez přiznání další (jiné) výhody není možné agenturnímu zaměstnanci snížit základní pracovní podmínky.

Zaměstnankyně má tak pravděpodobně otevřenou cestu domoci se srovnatelné odměny – ačkoliv jí byly sníženy základní pracovní podmínky, nebyla jí poskytnuta jakákoliv výhoda, která by toto snížení kompenzovala.

Vliv na českou právní úpravu

Uvedené rozhodnutí SDEU má určitě dopad na zmíněné rozhodnutí NSS. Domníváme se, že nůžky, které NSS dosti

otevřelo, SDEU částečně vrátilo do původní podoby. Jaká jsou tedy doporučení? Uživatelé by při úpravě srovnatelných pracovních a mzdových podmínek neměli izolovaně přihlížet k délce trvání dočasného přidělení či výhledu dalšího zaměstnávání, protože se jedná o samotný znak dočasného přidělení agenturního zaměstnance.

Pokud budou uživatelé nuceni poskytnout agenturnímu zaměstnanci rozdílné pracovní podmínky, (resp. horší některou z podmínek), musí to vždy ve smyslu SDEU kompenzovat jinou výhodou. Při využívání agenturních zaměstnanců by se uživatelé neměli za každou cenu snažit hledat cesty, jak nalézt rozdíl mezi agenturním a kmenovým zaměstnancem, a při výkonu stejné práce poskytovat agenturnímu zaměstnanci stejná plnění ve světle Metodického pokynu.



KNIŽNÍ TIPY

www.obchod.wolterskluwer.cz

Zahájení podnikání (právní, ekonomické, daňové, účetní aspekty) 2. vydání

Jan Ondřej, Tomáš Dvořák, Josef Polák, Natália Mansella, Marcela Hradecká, Lenka Fulínová, Jiří Šperl, Milan Hála, Marcela Šuchová

Publikace Zahájení podnikání (právní, ekonomické, daňové, účetní aspekty) tematicky navazuje na knihu Ukončení podnikání. Jedná se již o druhé vydání s aktualizovanými informacemi a novou kapitolou a je tedy ideální pomůckou pro každého, kdo se rozhodl podnikat, případně může dobře sloužit i odborníkům, kteří se o danou problematiku zajímají, nebo studentům vysokých škol.

Knih čtenáře provede krok za krokem všemi úkony a možnými problémy už od prvotního úmyslu začít podnikat. Podrobně a názorně vysvětluje základní pojmy, popisuje veškeré podnikatelské činnosti včetně podrobných tabulek a příkladů různých variant podnikání. Zaměřuje se na podnikání fyzických osob (OSVČ), právnických osob, ale i na problematiku podnikání, které je založeno na sdružování osob bez právní subjektivity (konsorcia), nebo třeba rodinné závody. Pokud jde o právnické osoby, zaměřuje se zejména na podnikatelské formy, které jsou používány v rámci malého a středního podnikání (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným a družstva). Vzhledem k rostoucímu počtu podnikatelských subjektů ze zahraničí v ČR je pozornost věnována i podnikání zahraničních osob, včetně podnikání na základě tzv. „Joint Ventures“.

Téma je rozebíráno odborníky z pohledu právního, účetního, ekonomického a daňového, které souvisí s problematikou sociálního a zdravotního pojištění a obsahuje řadu konkrétních příkladů, výpočtů a odkazů na judikaturu.

Cena: 710 Kč, 308 s., vazba brožovaná

Objednat můžete na obchod.wolterskluwer.cz