

Kvalita prací nabízených v daném sektoru se výrazně liší a je třeba přijmout příslušná opatření za účelem zlepšení celkové reputace agenturního zaměstnávání. Je třeba zabezpečit ochranu zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání, přičemž je třeba vzít v úvahu potřebu vytvořit vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání s cílem účinně přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce v rámci Evropské unie.

Z tohoto důvodu byla na úrovni Evropské unie přijata v listopadu 2008 směrnice. Evropská komise předložila návrh již v roce 2002, vyjednávání však bylo s ohledem na výrazně rozdílné situace v jednotlivých členských státech obtížné. 27 členských států Evropské unie nejpozději do prosince roku 2011 přijme právní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí.

Příslušná směrnice má široký rozsah platnosti a dotýká se všech hospodářských sektorů – členské státy však mohou stanovit, že se tato směrnice nebude vztahovat na pracovní vztahy v rámci určitého, veřejnými orgány podporovaného programu odborného vzdělávání, začleňování nebo rekvalifikace.

Následuje přehled hlavních oblastí, na které se daná směrnice vztahuje.

## Rovné zacházení v uživatelských firmách

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli s platností od prvního dne přidělení přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je daná společnost zaměstnala přímo na stejném pracovním místě.

Vždy, když jsou k dispozici pravidla týkající se odměňování zaměstnanců uživatelských firem (jako např. právní a správní předpisy a kolektivní smlouvy), agentura práce musí zaručit zaměstnanci odměnu přinejmenším ve stejné výši, jež by se na tohoto zaměstnance vztahovala, pokud by jej daná uživatelská firma zaměstnala přímo. Je zřejmé, že odměňování závisí na kvalifikacích a zkušenostech.

## Méně zákazů a omezení týkajících se agenturního zaměstnávání

Stanovením minimálních pravidel přispívá tato směrnice k zabezpečení lepší ochrany zaměstnanců agentur práce a tím ke zlepšení kvality a postavení agenturního zaměstnávání. Výsledkem je otevřenější přístup k rozvoji této formy pracovního vztahu.

V minulosti členské státy zavedly omezení týkající se možnosti využívání agenturního zaměstnávání společnostmi: přidělení k uživateli bylo možné pouze z určitých speciálních důvodů nebo po omezenou dobu trvání, případně v některých hospodářských sektorech bylo agenturní zaměstnávání zcela zakázáno.

Všechny zakazy a omezení týkající se agenturního zaměstnávání je třeba přezkoumat a potlačit. Mohou být odůvodněny pouze na základě obecného zájmu, jako je zejména ochrana zaměstnanců agentury práce, požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo potřeba zajistit náležitě fungování trhu práce a zabránit možnému zneužívání.

## Více informací

- Text směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF>

- Zákon o zaměstnanosti v EU:  
[http://ec.europa.eu/labour\\_law](http://ec.europa.eu/labour_law)



© Evropská společnost, 2009  
Reprodukce povolena s uvedením zdroje. V případě použití nebo reprodukce fotografií je nutné žádat o svolení přímo vlastníka autorských práv.

Printed in Belgium

VYTÍŠTĚNO NA PAPIŘE BĚLENÉM BEZ POUŽITÍ CHLORU

KE-31-09-122-CS-D

## Ochrana práv zaměstnanců agentur práce v rámci Evropské unie



## Směrnice o agenturním zaměstnávání – jaký je její význam?

Pracovní vztahu se zpravidla účastní dvě strany: zaměstnavatel a zaměstnanec. V případě agenturního zaměstnávání se uplatňuje také třetí strana – uživatel. Zaměstnanci agentury práce jsou v pracovním vztahu s agenturou práce a jsou touto agenturou odměňováni, jsou však přiděleni k jiné společnosti, aby pod jejím dohledem a vedením po přechodnou dobu pracovali.

Agenturní zaměstnávání se poslední dobou neustále rozšiřuje a nyní tvoří cca 2 % všech pracovních vztahů v EU. Každoročně vykonává práci zprostředkovatelskou agenturou práce přibližně 10 milionů lidí. Tento jev je rozšířený především ve Velké Británii, kde se dotýká více než 4 % pracující populace, jakož i ve Francii, Německu a Nizozemsku.

Tato forma pracovního vztahu vyhovuje skutečným potřebám uživatelských firem: umožňuje jim například vykrývat výrobní špičky nebo snadno nahrazovat nepřítomné zaměstnance. Zaměstnanci agentury práce si volí tuto formu pracovního vztahu z mnoha různých důvodů, na dobu několika měsíců či let. Často hledají odrazový můstek pro přechod na trvalejší formu zaměstnaneckého vztahu nebo si cení pružnosti, kterou jim agentury práce poskytují.

## Víte, že...?

Agenturní zaměstnávání je rozšířenou formou pracovního vztahu v několika členských státech. Je zde upravena zákony od 60. nebo 70. let 20. století. Jedná se například o Nizozemsko, Francii, Německo a Velkou Británii. V některých členských státech je agenturní zaměstnávání novým jevem. V rámci jednotlivých zemí existují také značné rozdíly, pokud jde o hospodářské sektory, kde je agenturní zaměstnávání nejrozvinutější, a dobu trvání přidělení podmínek k uživatelským firmám – může se jednat o dny, měsíce nebo roky.



Evropská komise

## Víte, že...?

Odměňování není omezeno na základní odměny: jedná se o komplexní jev a jeho složky se mohou v jednotlivých právních systémech lišit. Členské státy stanovují rozsah odměňování a upřesňují, zda zahrnuje rovněž systémy sociálního zabezpečení zaměstnanců včetně důchodového a nemocenského pojištění nebo systémů finanční spoluúčasti.

Zásada rovného zacházení se vztahuje rovněž na **délku pracovní doby, práce přesčas, přestávky, doby odpočinku, noční práce, dovolené a státní svátky**: zaměstnanci agentury práce mají nárok na stejné podmínky jako stálí zaměstnanci společnosti do té míry, že jsou tyto podmínky pro zaměstnance uživatelské firmy závazné.

Pravidla, která se uplatňují u uživatele a týkají se ochrany těhotných žen a kojících matek, jsou uplatňována rovněž na zaměstnance agentur práce. To stejné platí v případě pravidel týkajících se rovného zacházení s ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Směrnice umožňuje **odchýlení od zásady rovného zacházení, nicméně za velice přísných podmínek.**

- V některých členských státech mohou mít zaměstnanci agentur práce se svou agenturou práce smlouvu na dobu neurčitou a nadále pobírat odměnu v době mezi jednotlivými přiděleními. V určitých případech mohou členské státy stanovit, že se lze odchýlit od zásady rovného odměňování.
- V některých zemích je agenturní zaměstnávání řízeno rovněž nebo zpravidla pomocí kolektivních smluv mezi sociálními partnery. Po konzultaci se sociálními partnery mohou členské státy dát sociálním partnerům možnost uzavřít kolektivní smlouvy, které mohou obsahovat ustanovení odlišná od podmínek vztahujících se k rovnému zacházení. Za všech okolností je třeba zachovat celkovou ochranu zaměstnanců agentur práce.
- Za přísných podmínek a na základě dohody uzavřené mezi sociálními partnery mohou členské státy přijmout opatření odchylná od zásady rovného zacházení. Taková opatření mohou spočívat ve stanovení určité doby, než bude rovné zacházení uplatňováno.

Členské státy v každém případě musí přijmout vhodná opatření s cílem zamezit nesprávnému používání této směrnice a zejména zamezit opakujícím se přidělením, jejichž cílem je obejít ustanovení této směrnice.

## Lepší přístup k zaměstnání, společným zařízením a odbornému vzdělávání

Uživatelské firmy si často přejí zaměstnat lidi, kteří již pro ně pracovali a získávali zkušenosti z pozice zaměstnanců agentury práce. Zaměstnanci agentur práce musí být **informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, ke kterému byli přiděleni**, aby měli možnost najít trvalé zaměstnání, pokud je to jejich přání. Je také zakázáno, aby agentury práce znemožňovaly vznik pracovního vztahu mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelskou firmou po uplynutí doby jeho přidělení nebo aby účtovaly zaměstnancům poplatky za zprostředkování zaměstnání u tohoto uživatele.

Mimo to mají z praktického hlediska zaměstnanci agentur práce stejné potřeby jako stálí zaměstnanci společnosti, u které pracují, bez ohledu na dobu trvání jejich přidělení k uživateli. V souladu s touto směrnicí mají zaměstnanci agentur práce **přístup k vybavení nebo společným zařízením uživatele**, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, za stejných podmínek, které mají zaměstnanci zaměstnaní přímo společností, ledaže je rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech.

Členské státy by měly navíc přijmout v zájmu podpory jejich profesního rozvoje vhodná opatření nebo podpořit dialog mezi sociálními partnery s cílem zlepšit přístup zaměstnanců agentur práce **k odborné přípravě** a k odborné přípravě určené pro zaměstnance uživatele, a to i v obdobích mezi jejich pracovním přidělením.

## Zastoupení zaměstnanců agentur práce a informování zástupců zaměstnanců

S ohledem na zakládání rad zastupujících zaměstnanců jsou zaměstnanci agentur práce považováni za zaměstnance dané agentury. Členské státy se mohou rozhodnout, že budou uznáni za zaměstnance uživatelské společnosti.

Uživatelská společnost musí při informování rady zastupující zaměstnance o situaci daného podniku v oblasti zaměstnanosti poskytovat patřičné informace o využívání zaměstnanců agentur práce.

