Náhrada majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání*

Compensation for Pecuniary and Non-pecuniary Damage in Agency Employment

Vojtěch Jirásko**

Abstrakt

Článek přináší analýzu problematiky náhrady majetkové a nemajetkové újmy v agenturním zaměstnávání. Rozebrány jsou jednak jednotlivé občanskoprávní a pracovněprávní principy a zásady, jednak jednotlivé vztahy v rámci agenturního zaměstnávání. Zvláštní pozornost je věnována nárokům jednotlivých subjektů a jejich provázanosti. Zkoumány jsou vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce, mezi agenturou práce a uživatelem a posledně též vztahy mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem. Důraz je kladen na zevrubný rozbor posledně uvedeného faktického vztahu mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. V této oblasti byl navržen koncept de lege ferenda, dle kterého by bylo možné uvažovat, že se nad rámec odpovědnostního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (tj. zaměstnancem agentury práce a agenturou práce) sjedná zvláštní, smlouvou založená, odpovědnost uživatele. Komplexně je následně přistoupeno k ustanovení § 309 odst. 7 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ze kterého vyplývá možnost sjednat mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem opatření k vyšší ochraně majetku uživatele. Dané ustanovení již po určitý čas vzbuzuje diskusi mezi odbornou veřejností, a proto je nezbytné odpovědět na otázky, na které prozatím nebylo dostatečně reagováno. Zásadní je v rovině jednotlivých opatření primárně jejich výhodnost, která nesmí být nižší u dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce, než jak je tomu u kmenových zaměstnanců. Článek směřuje k poskytnutí uceleného náhledu na odpovědnostní vztahy v agenturním zaměstnávání s přihlédnutím k určitým specifikům, která z této koncepce (agenturního zaměstnávání) vyplývají.

Klíčová slova

Agenturní zaměstnávání; agenturní zaměstnanec; uživatel; agentura práce; povinnost k náhradě újmy; újma; pracovní právo; zvláštní skutkové podstaty povinnosti zaměstnance k náhradě škody.

Abstract

The article presents an analysis of the issue of compensation for pecuniary and non-pecuniary damage in temporary agency work. The individual civil law and labour law principles as well as individual relationships within the framework of temporary agency work are analyzed. Special attention is paid to the demands of individual entities and their interconnectedness. The article examines the relationships between the employment agency and the temporary agency worker, between the employment agency and the user, and lastly

* Tento článek vznikl v rámci projektu Studentské grantové soutěže StartUP Univerzity Palackého v Olomouci s názvem: *Povinnost k náhradě újmy v agenturním zaměstnávání*, číslo projektu: SUP_2020_002.

** Mgr. Vojtěch Jirásko, doktorand, Právnická fakulta, Univerzita Palackého, Olomouc / Ph.D. student, Faculty of Law, Palacký University, Olomouc, Czech Republic / E-mail: vojtech.jirasko01@upol.cz / ORCID: 0000-0003-0396-9899 / Research ID: 57215901099

also the relationship between the user and the temporary agency worker. Emphasis is placed on a thorough analysis of the last-mentioned factual relationship between the user and the temporary agency worker. In this area, the concept of de lege ferenda was proposed, according to which it would be possible to consider making a special contract with the user extending his or her liabilities beyond those stipulated in a contract made between the employee and the employer (i.e. the temporary agency worker and the employment agency) Hence, the provisions of Section 309 (7) of Act No. 262/2006 Sb., the Czech Labour Code, are considered which contain the option of making an agreement between the user and the temporary agency worker concerning measures to better protect the user's property. This provision has been provoking debate among the professional public for some time, and it is therefore necessary to answer questions that have not yet been sufficiently answered. It is crucial that the individual measures must not be less advantageous for temporarily assigned workers of the employment agency than for long-term employees. The article aims to provide a comprehensive overview of the responsibilities in temporary agency work, taking into account certain specifics that arise from this concept (temporary agency work).

Keywords

Temporary Agency Work; Temporary Agency Worker; User; Employment Agency; Obligation to Compensate for Damage; Damage; Labour Law; Special Facts of the Worker's Obligation to Compensate for Damage.

Úvod

Pracovní právo tvoří nedílnou součást každodenního života většiny lidí, neboť normuje a definuje pracovněprávní vztahy, které (vedle vztahů rodinných) zcela zásadním způsobem utváří společnost.

Agenturní zaměstnávání nabourává tradiční koncept pracovněprávního vztahu jako výlučně dvoustranného právního vztahu. Vedle (agenturního) zaměstnance a zaměstnavatele (agentury práce) zde vystupuje též uživatel coby osoba fakticky přidělující úkoly zaměstnanci, což s sebou přináší nemalé problémy, a to nejen v oblasti odpovědnostních vztahů. Následující článek se zaměřuje právě na otázku povinnosti k náhradě majetkové a nemajetkové újmy, kterou rozebere jednak stran možného výkladu *de lege lata,* tak i z možné koncepce *de lege ferenda*.

Je vhodné poznamenat, že *újmou* lze rozumět újmu majetkovou či nemajetkovou. *Škodu* je poté nutno v dikci ust. § 249 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP") považovat za újmu majetkovou.[1]

Zkoumaná problematika náhrady újmy v agenturním zaměstnávání nutně vychází z výše uvedených zásad, přičemž v konkrétních konturách následně plyne z ustanovení

[1] Tradičně se u škody v rámci zákoníku práce odlišuje *škoda skutečná* (snížení hodnoty věci či majetku; u zaměstnance taktéž *ušlý výdělek*) a *škoda jiná* (ušlý zisk – situace, kdy nedošlo k navýšení majetku, ač by k tomu jinak došlo). Viz VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Aleš Čeněk, 2011, s. 411. ISBN 978-80-7380-316-2; Oproti tomu občanský zákoník za škodu považuje v dikci § 2894 OZ újmu na jmění (tzn. újmu na aktivech i pasivech). Je jistě otázkou k věcné diskusi, zdali by do budoucna nebylo vhodné tyto koncepce sjednotit po vzoru občanského zákoníku.

§ 309 odst. 4 a 7 ZP.[2] Subjekty právních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání jsou typicky 1) agentura práce, 2) zaměstnanec agentury práce (případně též agenturní zaměstnanec) a 3) uživatel (tj. jiný zaměstnavatel využívající pronajaté pracovní síly). Vztahy v rámci agenturního zaměstnávání jsou dle Pichrta jen v rámci dvou dvoustranných jednání – smluv (první mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce; druhé mezi agenturou práce a uživatelem) a jednoho jednostranného právního jednání – písemného pokynu agentury práce vůči svému zaměstnanci, přičemž současně konstatuje, že často dochází k chybnému pojetí vztahu jako triangulárního právního vztahu mezi výše uvedenými subjekty.[3] V rámci výše uvedených subjektů dochází ke kombinaci 1) vztahu pracovněprávního mezi agenturou práce a zaměstnancem, 2) vztahu závazkového (obvykle převážně obchodního charakteru) mezi agenturou práce a uživatelem a 3) vztahu faktického mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. Tyto vztahy vedou ke vzniku složitého komplexu vzájemných práv a povinností, který bude v následujících řádcích podroben zevrubné analýze. Jak ale přistupovat k otázkám náhrady újmy v rámci těchto vztahů?

Současné judiciální tendence setrvale zapovídají subsidiární aplikovatelnost občanského zákoníku[4] na úpravu zákoníku práce v oblasti náhrady újmy, kterou považují za komplexní, dostatečně svébytnou a navíc kogentní, čímž znemožňují v mnoha případech systematické a zcela racionální provázání daných úprav.[5] Úskalí související s těmito závěry

---

2 Je nezbytné připomenout, že se jedná o případy dle § 307a ZP, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Daným ujednáním se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele. Zaměstnanec se naopak zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele realizovaných na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, která je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem.

3 PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1191 a násl. ISBN 978-80-7400-759-0.

4 Lze přitom obecně vycházet z ust. § 4 ZP: *„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů."* Subsidiarita občanského zákoníku vůči zákoníku práce byla původně dovozena v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Bod č. 203 nálezu (o nemožnosti odchýlení se od ustanovení o náhradě škody z povahy ustanovení zákoníku práce) již byl překonán zákonodárcem explicitním přijetím subsidiární aplikace občanského zákoníku vůči zákoníku práce v novele zákoníku práce provedené zák. č. 365/2011 Sb. (korektivem byl stanoven soulad se základními zásadami pracovněprávních vztahů). Přijetí nového občanského zákoníku a rozšíření dosahu úpravy náhrady újmy tuto skutečnost jen potvrzuje. Zároveň nelze bod č. 203 nálezu vytrhávat z kontextu, zásadní je skutečnost uvedená v bodu č. 202 nálezu, kdy *„účelem veřejnoprávních prvků v pracovním zákonodárství je prioritně ochrana zaměstnanců"*. Nelze tedy s odvoláním na bod č. 203 nálezu konstatovat nemožnost subsidiární aplikace občanského zákoníku na zákoník práce v oblasti náhrady majetkové a nemajetkové újmy, má-li být důsledkem tohoto závěru krácení práv zaměstnanců. Současně dle téhož bodu taktéž platí, že *„tento účel je souladný s ústavním pořádkem, nicméně i pro jeho naplňování platí požadavek proporcionality, v tomto rámci potřebnosti (subsidiarity, čili použití mírnějšího z pohledu alternativních legislativních prostředků dosahujících ústavně souladný účel)"*.

5 Srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 10. 9. 2019, sp. zn. IV. ÚS 2135/19; Dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4556/2016.

vrcholných soudů bude předestřeno níže. Zároveň bude přednesena úvaha opačných tendencí spolu s důvody, které legitimizují nejen odbornou diskusi nad touto problematikou, ale též subsidiární aplikovatelnost občanského zákoníku též na otázky náhrady újmy v zákoníku práce.

1 Kolik vztahů, tolik možností

Otázku náhrady újmy v rámci agenturního zaměstnávání je možné rozebrat ze tří základních aspektů (dle jednotlivých vztahů). Prvním z nich je újma způsobená v rámci vztahu mezi zaměstnancem agentury práce a agenturou práce jednomu z těchto subjektů. Druhou možnou variantou je újma způsobená v rámci vztahu mezi agenturou práce a uživatelem. Konečně třetí variantou bude způsobení újmy v rámci vztahu mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem.

1.1 Vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem agentury práce

Na první z výše uvedených příkladů je nutné hledět optikou zákoníku práce a vyjít primárně z části jedenácté. V tomto případě jde o základní pracovněprávní vztah (vyjma vztahu založeného dohodou o provedení práce), kdy dochází k aplikaci ustanovení o náhradě majetkové a nemajetkové újmy v zákoníku práce. Přichází zde v úvahu **odpovědnost a) agentury práce a b) agenturního zaměstnance**.

V souladu s ust. § 250 odst. 1 ZP je agenturní zaměstnanec povinen nahradit agentuře práce (tj. zaměstnavateli) *„škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním"*.[6] Obecně lze v případě škody způsobené zaměstnancem hovořit o subjektivní odpovědnosti, u níž se vyžaduje zavinění zaměstnance. Nevztahuje-li se na jednání *dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty* či *dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí* (potažmo *písemné potvrzení o převzetí svěřené věci*), prokazuje zavinění zaměstnance agentura práce.[7]

---

[6] Je nutné upřesnit, co konkrétně představuje *plnění pracovních úkolů*. V tomto lze vyjít z legální definice v § 273 odst. 1 ZP, která stanoví, že tímto je *„výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty"*.

[7] Pokud jsou uzavřeny dané dohody či je písemně potvrzeno převzetí svěřené věci, poté lze hovořit o objektivní odpovědnosti zaměstnance. V této souvislosti Valentová konstatuje, že není možné ve vztahu k agentuře práce hovořit o objektivní odpovědnosti dočasně přiděleného zaměstnance, neboť tento zaměstnanec nebude mít s agenturou práce uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti nebo podepsané potvrzení o převzetí pracovních pomůcek. (Viz VALENTOVÁ, Klára. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 948. ISBN 978-80-7400-534-3). Jak bude zmíněno v textu dále, Machuča vedle toho konstatuje, že v praxi se lze s tímto postupem (uzavírání dohod) setkat, přičemž pokud by k danému skutečně došlo, tato dohoda by byla neplatná. (Viz MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *EPRAVO.CZ* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 14. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html).

Problematická je situace, kdy je zaměstnavateli způsobena nemajetková újma, neboť na tento případ zákoník práce explicitně nepamatuje.[8,9] Z toho důvodu přichází dle Bezoušky v úvahu subsidiární aplikace občanského zákoníku dle § 2956 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „OZ") ve spojení s § 2894 odst. 2 OZ, za současného užití zákoníku práce v dotčené oblasti (např. ustanovení o peněžité náhradě za vytrpěné bolesti, ztížení společenského uplatnění) a za současné limitace rozsahu náhrady újmy vycházející ze zákoníku práce.[10] Bělina s tímto závěrem nesouhlasí a konstatuje, že zákoník práce si vystačí se zmínkou v ust. § 249 odst. 1 ZP, z níž je možné povinnost k náhradě nemajetkové újmy dovodit i u dalších ustanovení.[11] Za racionálnější v daném případě autor považuje prvně uvedené řešení se subsidiární aplikací občanského zákoníku, neboť úprava obsažená v ust. § 249 odst. 1 ZP historicky vychází z úpravy odpovídající ust. § 415 předchozího občanského zákoníku, zák. č. 40/1964 Sb., přičemž nepředstavuje samostatnou skutkovou podstatu a dovození povinnosti k náhradě nemajetkové újmy z tohoto jediného ustanovení otevírá prostor pro ne zcela předvídatelný judiciální výklad práva.

V případě odpovědnosti zaměstnavatele [v rámci výše uvedeného vztahu a) agentura práce b) agenturní zaměstnanec] je zásadní ust. § 265 odst. 1 ZP, které stanoví, že *„zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům"*.

---

8 Novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 205/2015 Sb., došlo zejména k terminologickému přizpůsobení zákoníku práce blíže k občanskému zákoníku, avšak komplexní řešení povinnosti zaměstnance k náhradě nemajetkové újmy způsobené zaměstnavateli novela nepřinesla. Důvodová zpráva k novele ZP provedené zák. č. 205/2015 Sb., uvádí: *„Do systematiky hlavy III, která obsahuje hmotněprávní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, je znovu z přechodných ustanovení začleněna úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu (újmu) při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která věcně do této systematiky patří, a která byla v přechodných ustanoveních zařazena po přechodnou dobu do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb. Vzhledem k tomu, že od roku 2007 k nabytí účinnosti nedošlo a uvedený zákon se zrušuje, zůstává právní úprava problematiky odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání na principu objektivní odpovědnosti zaměstnavatele i nadále nedílnou součástí pracovněprávní úpravy v zákoníku práce. V celé části jedenácté se tam, kde je to možné, dosavadní terminologie přizpůsobuje pojmům zavedeným novým občanským zákoníkem."*

9 Ani poslední novela zákoníku práce provedená zák. č. 285/2020 Sb., necílí na řešení povinnosti zaměstnance k náhradě nemajetkové újmy způsobené zaměstnavateli, byť otázku náhrady nemajetkové újmy (ve vztahu k povinnostem zaměstnavatele) upravuje. Důvodová zpráva k novele ZP provedené zák. č. 285/2020 Sb., uvádí: *„úprava náhrady škody a nemajetkové újmy, kdy dochází ke změně způsobu zvyšování jednorázového odškodnění pozůstalých a úhrady nákladů na zřízení pomníku nebo desky v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Do zákoníku práce se nově zavádí institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance a rozšiřuje se okruh pozůstalých, kterým bude poskytováno jednorázové odškodnění pozůstalých, které se bude nově nazývat jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých."*

10 BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy,* 2018, roč. 26, č. 12, s. 439–444. ISSN 1210-6410.

11 BĚLINA, Miroslav. Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu. *Právní rozhledy,* 2018, roč. 26, č. 18, s. 635–639. ISSN 1210-6410.

Jde-li o specifické případy, postupuje se dle zvláštních skutkových podstat (v případě odvracení škody postup dle § 266 ZP, v případě škody na odložených věcech postup dle § 267 ZP).[12]

Odpovědnost zaměstnavatele zpravidla nastupuje (v porovnání s výše uvedenou odpovědností zaměstnance) bez dalšího i v případě, kdy agenturnímu zaměstnanci vznikne újma u uživatele.

Ustanovení § 309 odst. 4 ZP následně stanoví, že pro případ, kdy agentura práce uhradila zaměstnanci škodu *(která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele*), má agentura práce nárok vůči uživateli na náhradu této škody, pokud se s uživatelem nedohodne jinak. Ujednání je dle autora možné učinit v rámci dohody o dočasném přidělení nebo zcela samostatně ve zvláštní dohodě před vznikem škody, případně i po vzniku škody agenturního zaměstnance, byť tento postup nebude zpravidla obvyklý.

Nad rámec shora uvedeného je nutné konstatovat, že právní úprava v ust. § 309 odst. 4 ZP nešťastně hovoří pouze o *náhradě škody*. Za tuto je ale nutné v daném případě považovat jednak újmu majetkovou, jednak újmu nemajetkovou.

Nutno poznamenat, že zkoumané ustanovení bylo do právního řádu včleněno ještě za účinnosti předchozího občanského zákoníku, zák. č. 40/1964 Sb.[13] Důvodová zpráva k zákonu, jímž bylo ustanovení do tehdejšího zákoníku práce vloženo, v tomto směru nenabízí bližší vodítka pro subjektivně-historický výklad. Určitá (jazyková) nesrovnalost ve výkladu patrně pramení z odlišné dikce pojmosloví, jež používal starý občanský zákoník, dle kterého se *škodou* rozuměla majetková újma, avšak taktéž i škoda na zdraví, což je odlišnost od současného pojmosloví užívaného v OZ, neboť dle doktrinálního pojetí současný občanský zákoník do pojmu *škoda* zahrnuje pouze újmu na jmění (aktivech či pasivech), vedle které paralelně stojí újma nemajetková.[14] Z této skutečnosti vyplývá, že za účinnosti předchozího občanského zákoníku mělo ustanovení (v obecném konceptu pojetí *škody*) širší okruh aplikovatelnosti, který se po účinnosti nového občanského zákoníku (bez bližšího a racionální odůvodnění) zúžil. Doslovný výklad pojmu *škoda* v dikci ust. § 249 odst. 1 ZP je v tomto případě nutné odmítnout. K tomuto rozlišování totiž v případě zkoumaného ustanovení není rozumného důvodu, neboť smyslem ustanovení je poskytnout agentuře práce možnost regresního nároku vůči uživateli, pokud újma vznikla na straně agenturního zaměstnance a jemu, případně jeho pozůstalým, byla agenturou práce náhrada této újmy poskytnuta.

Z těchto důvodů a dále zejména z důvodu hodnotové bezrozpornosti právního řádu je nezbytné za škodu v daném případě považovat i nemajetkovou újmu (resp. dané ustanovení je nutné analogicky aplikovat i na nemajetkovou újmu).

---

12 Jde-li o škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, postupuje se dle dílu pátého, hlavy třetí, části jedenácté zákoníku práce.

13 Jak bude zmíněno níže, stalo se tak novelou předchozího zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.), provedenou zák. č. 436/2004 Sb.

14 MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081*. Praha: Leges, 2018, s. 27. ISBN 978-80-7502-199-1.

Uhradí-li tedy kupříkladu agentura práce svému zaměstnanci náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, může agentura práce tuto náhradu újmy požadovat po uživateli, u nějž došlo k incidentu, při němž byl agenturní zaměstnanec zraněn. Postrádalo by smyslu, pokud by povinnost k náhradě nemajetkové újmy nebyla kryta tímto ustanovením a riziko, které plyne z výkonu závislé práce, by tak v této části zcela nesla agentura práce. Má-li být smyslem a účelem přenos tohoto rizika ve vztahu k subjektu, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, nelze v daném případě rozlišovat na újmu majetkovou a nemajetkovou. Dané platí za situace, kdy není mezi agenturou práce a uživatelem jiná dohoda o vzájemném vypořádání.

Uvedený závěr lze podpořit taktéž ustanovením § 271n odst. 1 ZP, který ale není přímo aplikovatelný na tento případ. Z tohoto ustanovení plyne právo zaměstnavatele na (regresní) náhradu (škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání, která vznikla zaměstnanci) vůči všem ostatním zaměstnavatelům, u nichž zaměstnanec pracoval.[15] Uživatele nelze *stricto sensu* považovat za zaměstnavatele agenturního zaměstnance, proto aplikovatelnost daného ustanovení nepřichází v úvahu, avšak nedávalo by smysl, pokud by regresní nárok vznikl agentuře práce vůči jiným (předchozím) zaměstnavatelům agenturního zaměstnance, ale vůči uživateli by regresní nárok (ve vztahu k náhradě nemajetkové újmy) dán nebyl. Není-li jiné dohody mezi agenturou práce a uživatelem, je nutné zkoumané ustanovení vykládat v tom smyslu, že se vztahuje i na regresní nárok agentury práce vůči uživateli stran nemajetkové újmy.[16]

1.2 Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Druhou možnou variantou je **újma způsobená v rámci vztahu mezi agenturou práce a uživatelem**, kdy smlouva (spíše hybridního nežli čistě pracovního či obchodního charakteru) zakládá smluvní vztah dle OZ. Případné způsobení újmy se bude řídit ustanoveními občanského zákoníku v závislosti na tom, zda půjde o porušení smluvní povinnosti a s tím související vznik škody (§ 2913 odst. 1 OZ),[17] anebo zda se bude

[15] V případě, že u těchto zaměstnavatelů postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

[16] Regresní nárok agentury práce vůči uživateli bude zásadní zejména za situace, kdy agentura práce poskytne agenturnímu zaměstnanci náhradu újmy. Bude-li do vypořádání zainteresována též pojišťovna, bude regresní nárok řešit sama pojišťovna v dikci ust. § 10 či § 11 vyhlášky č. 125/1993 Sb., (vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání). K dalším povinnostem zaměstnavatele (a uživatele) při pracovních úrazech a nemocech z povolání blíže § 105 ZP.

[17] Příkladem smluvní povinnosti je povinnost zachovávat mlčenlivost. Porušení povinnosti mlčenlivosti může být i ve vztahu k informacím o agenturním zaměstnanci. K případnému přímému nároku zaměstnance dle § 2913 odst. 1 in fine OZ viz MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081.* Praha: Leges, 2018, s. 322. ISBN 978-80-7502-199-1; či PAŠEK, Martin. In: PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 3032. ISBN 978-80-7400-747-7.

jednat o deliktní odpovědnost vycházející z porušení zákona (§ 2910 OZ)[18,19] či porušení dobrých mravů (§ 2909 OZ).[20]

1.3 Vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem

Již nastíněnou třetí variantou bude **způsobení újmy v rámci vztahu mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem** (avšak tento vztah je obecně založen na fakticitě, nikoli na smluvním základu). Může být odpovědnostní vztah mezi těmito subjekty (v rovině pracovního práva) vůbec dán? Pokud bychom měli vyjít z výše uvedených závěrů, kdy nelze hovořit o triangularitě vztahů v rámci agenturního zaměstnávání, došli bychom k výsledku, že jednotlivé nároky je nutné vypořádávat pouze v rámci smluvně ukotvených právních vztahů [tzn. a) zaměstnanec agentury práce – agentura práce; b) uživatel – agentura práce]. Příkladem vyjděme z méně komplikované varianty, kdy je újma způsobena zaměstnanci agentury práce, kterému tato vznikla *při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele*. Újma bude (za splnění podmínek) nahraditelná tomuto zaměstnanci od agentury práce. Bude-li se jednat o škodu, postup bude v souladu s ustanovením § 265 odst. 1 ZP. Bude-li se jednat o nemajetkovou újmu (ublížení na zdraví či usmrcení), postup bude v souladu s ust. § 269 a následující ZP. Bude-li se jednat o nemajetkovou újmu v jiných případech než při ublížení na zdraví a při usmrcení, bude postup skrze ust. § 2956 a § 2894 odst. 2 OZ ve spojení s § 265 odst. 1 ZP.[21] Agentura práce následně regresním nárokem vůči uživateli bude dle ust. § 309 odst. 4 ZP vymáhat pohledávku odpovídající náhradě újmy vyplacené poškozenému zaměstnanci, pokud se s uživatelem nedohodnou jinak.

---

18 Příkladem porušení zákona může být v daném případě zásah do názvu, pověsti či soukromí právnické osoby (ve smyslu ust. § 135 odst. 1 a 2 OZ). V daném případě vzniká jednak povinnost k náhradě majetkové újmy ve smyslu § 2910 věta první OZ, jednak je dovozena i povinnost k náhradě nemajetkové újmy (a tedy vznik nároku na přiměřené zadostiučinění), viz JANOŠEK, Vladimír. In: PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 209. ISBN 978-80-7400-747-7; Současně ale může dojít i k nekalosoutěžnímu jednání (např. zlehčování dle § 2984 OZ). S tímto je následně spojen nárok na zdržení se nekalé soutěže a nárok na odstranění závadného stavu, viz VÝTISK, Michal. In: PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník: komentář.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 209. ISBN 978-80-7400-747-7.

19 Odčinění nemajetkové újmy se následně řídí ust. § 2956 an. OZ ve spojení s některou ze základních skutkových podstat (např. § 2910 OZ) či zvláštních skutkových podstat (např. § 2927 OZ).

20 Příkladem porušení dobrých mravů může být úmyslné navedení k porušení smlouvy, viz MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081.* Praha: Leges, 2018, s. 264. ISBN 978-80-7502-199-1. V daném případě by tedy bylo možné uvažovat o úmyslném navedení agenturního zaměstnance uživatelem k porušení (pracovní či jiné) smlouvy. Poté by přicházela v úvahu jednak odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli za způsobenou újmu a taktéž odpovědnost uživatele za porušení dobrých mravů (dle § 2909 OZ). Na více škůdců (v případě uživatele se jedná o škůdce zapojeného ve formě součinnosti v širším smyslu, tj. např. návodce) je obecně nutné aplikovat ust. § 2915 odst. 1 OZ o solidární povinnosti škůdců k náhradě újmy, viz MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081.* Praha: Leges, 2018, s. 376. ISBN 978-80-7502-199-1. V tomto případě by nicméně bylo nutné zohlednit princip dělené odpovědnosti zaměstnanců.

21 BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy,* 2018*,* roč. 26, č. 12, s. 439–444. ISSN 1210-6410.

Do této chvíle by vše odpovídalo výše nastíněnému konceptu (tzn. postupu v rámci vztahů zaměstnanec – zaměstnavatel), který je ale následně „narušen" ustanovením § 309 odst. 7 ZP, jenž výslovně připouští odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem agentury práce a uživatelem, když uvádí, že *„mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256."*

Na dané ustanovení je možné nahlížet jako na výjimku z obecného pravidla, kdy je preferován přístup fakticity vztahu (agenturní zaměstnanec – uživatel). Na druhé straně je možné ustanovení, které svým obsahem zcela narušuje tento koncept, vnímat jako nedůvodně zvýhodňující postavení uživatele, který k ochraně svého majetku může uzavírat dohody s agenturním zaměstnancem (a tak modifikovat jeho odpovědnost), ale tato možnost agenturnímu zaměstnanci naopak dána není.

Je-li připuštěna možnost opatření ve prospěch uživatele, je možné uvažovat o určitém smluvním vztahu též ve prospěch agenturního zaměstnance? Na vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem bude zevrubně zaměřena pozornost v rámci následující kapitoly.

2 Jak nahlížet na vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem?

Na vztah mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem je nezbytné nahlížet optikou, kdy zde mezi těmito subjekty není dán žádný pracovněprávní vztah a na jeho místě jsou pouze dílčí práva a povinnosti. Pramenem v tomto případě je jednak zákon (např. povinnost uživatele zajistit agenturnímu zaměstnanci nikoli horší pracovní a mzdové podmínky, než jaké má srovnatelný zaměstnanec u uživatele[22] nebo právo uživatele ukládat agenturnímu zaměstnanci úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a za tím účelem mu dávat pokyny[23]), jednak smlouva či jednostranné právní jednání (např. opatření k ochraně majetku uživatele).

2.1 Újma způsobená agenturnímu zaměstnanci

Odpovědnost za újmu agenturního zaměstnance, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může být chápána určitým způsobem „mezi řádky", když ust. § 309 odst. 4 ZP stanoví, že *„jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak."*[24] Obecně autoři dovozují, že primární povinnost k náhradě újmy bude dána agenturou práce (jako zaměstnavatelem), která následně

22 Viz § 309 odst. 5 ZP.

23 Viz § 309 odst. 1 ZP.

24 Je nezbytné zopakovat, že právní úprava v ust. § 309 odst. 4 ZP nešťastně hovoří pouze o náhradě škody. Za tuto je ale nutné v daném případě považovat jednak újmu majetkovou, jednak i újmu nemajetkovou.

skrze regresní nárok vycházející z ust. § 309 odst. 4 ZP může požadovat nahrazení vynaložených nákladů na náhradu újmy svého (agenturního) zaměstnance po uživateli.[25, 26] Shora uvedené znamená, že je nezbytné vycházet z obecné úpravy odpovědnosti zaměstnavatele za škodu v ust. § 265 an. ZP (případně u škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem je nutné následně vycházet z ust. § 269 an. ZP, a půjde-li o nemajetkovou újmu vzniklou z jiného důvodu, poté z ust. § 2956 a § 2894 odst. 2 OZ ve spojení s § 265 odst. 1 ZP[27]).[28] Varianta regresního vypořádání mezi agenturou práce a uživatelem je zřejmě nejčastější. I z toho důvodu uživatelé uzavírají pojištění provozní odpovědnosti (či další specifická pojištění).

Nicméně, jak se může agentura práce s uživatelem dohodnout jinak? V úvahu přichází varianta, kdy v rámci smlouvy mezi agenturou práce a uživatelem bude sjednáno, že i přes náhradu újmy poskytnutou agenturou práce nebude uživatel povinen k úhradě vůči agentuře práce dle § 309 odst. 4 ZP. Případně další alternativou (v úvaze *de lege ferenda*) bude varianta, kdy náhrada újmy bude vyrovnána výhradně mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem. Poté si lze představit i určitou kombinaci, kdy se na náhradě újmy bude podílet agentura práce i uživatel (přičemž poskytovat ji bude prvý nebo druhý subjekt či oba zároveň v určitém poměru).

První z výše uvedených možností je snadno představitelná. Vyšší ekonomické riziko (které plyne z výkonu závislé práce) v daném případě nese agentura práce, avšak jedná se o smluvní vztah dvou podnikajících subjektů, v rámci něhož může být ekonomické riziko vyrovnáno jiným způsobem (např. v podobě vyšší úplaty za přidělení agenturního zaměstnance), anebo být vyrovnáno ani nemusí.

Druhá z uvedených možností je za současného znění zákoníku práce nemožná s ohledem na ust. § 346d odst. 3 a 5 ZP.[29] Koncept nastíněný výše by ale přicházel logicky v úvahu, neboť znění zákona již v samotném úvodu § 309 odst. 4 ZP obsahuje konstrukci *„Jestliže*

---

25 MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *EPRAVO.CZ* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 14. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html

26 HŮRKA, Petr. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a kol. *Zákoník práce – Komentář.* 5. aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 631. ISBN 978-80-7478-955-7.

27 BEZOUŠKA, Petr. Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně? *Právní rozhledy,* 2018*,* roč. 26, č. 12, s. 439–444. ISSN 1210-6410.

28 Avšak jak poznamenává Machuča, agentura práce může ze své pozice velmi těžko fakticky jako zaměstnavatel způsobit újmu agenturnímu zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, byť na druhé straně je stále nutné mít na paměti, že v případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jde o objektivní odpovědnost, u níž se nevyžaduje jeho zavinění. MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *EPRAVO.CZ* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 14. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html

29 § 346d odst. 3 ZP: *„Zaměstnance ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele."* § 346d odst. 5 ZP: *„Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba."*

agentura práce […] *uhradila zaměstnanci škodu/újmu*", z čehož lze uvažovat i o alternativní opačné možnosti a totiž, že *agentura práce neuhradila zaměstnanci škodu/újmu*. Za jakých situací by daná možnost mohla nastat? V prvé řadě je nasnadě varianta, kdy nárok zaměstnance zkrátka není dán (např. z důvodu, že si újmu přivodil jinak nežli vyžadují podmínky ZP). Druhou variantou je možnost, že náhrada újmy již byla agenturnímu zaměstnanci uhrazena přímo uživatelem. Lze uvažovat, že v případě přijetí takovéhoto konceptu *de lege ferenda* by bylo reálné ujednat možnost přímého uplatnění náhrady újmy po uživateli. Takovéto ujednání by mohlo být zachyceno v dohodě o dočasném přidělení, a to jako dohoda ve prospěch třetího ve smyslu ust. § 1767 odst. 1 OZ, případně přímo smluvně mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. Nelze opomenout, že povaha ust. § 309 odst. 4 ZP je s ohledem na § 4a odst. 3 ve spojení s § 363 ZP relativně kogentní, a proto se od daného ustanovení lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Výše uvedený koncept nemíří na narušení tradičního pojetí vypořádání v rámci odpovědnostních vztahů, které je dáno výhradně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výše nastíněný koncept cílí na rozšíření možností agenturního zaměstnance, kterému by samozřejmě bylo zachováno právo uplatňovat náhradu vzniklé újmy po svém zaměstnavateli (agentuře práce). Nicméně nad rámec této možnosti by byla zaměstnanci dána na výběr další alternativní možnost vypořádat se přímo s uživatelem.[30]

Proč takovouto koncepci přijímat? Jednalo by se, obrazně řečeno, o určitý ekvivalent na straně agenturního zaměstnance po vzoru opatření (ve prospěch uživatele) dle § 309 odst. 7 ZP. Namístě je zmínit základní zásadu v podobě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která určitý prostor (minimálně pro diskuzi) nad možností uzavřít takovouto smlouvu otevírá. Příkladem lze poté uvést situaci, kdy se agentura práce dostane do úpadku a nebude schopná svému zaměstnanci vzniklou újmu nahradit (byť pro tento případ existují mechanismy, které mají vzniku této situace předejít, avšak nelze vyloučit jejich omezený dosah, a navíc se jedná o mechanismy veřejného práva, které jsou nezávislé na mechanismech práva soukromého).[31] Následně se jeví vhodné i výše uvedenou možnost v rámci těchto vztahů umožnit. Lze tedy uzavřít, že případná odpovědnost uživatele (za újmu vzniklou agenturnímu zaměstnanci *při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele*), založená na smluvním základu s agenturním zaměstnancem, by byla možná, pokud by materiálně odpovídala odpovědnosti zaměstnavatele za újmu

[30] Aby byla zachována primární možnost vypořádat se mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nejednalo by se o vylučující možnosti, avšak při uplatnění nároku vůči zaměstnavateli poté, kdy již byl uplatněn nárok vůči uživateli, by vznikalo na straně agenturního zaměstnance bezdůvodné obohacení (v té části náhrady, kterou poskytl uživatel a následně duplicitně i zaměstnavatel).

[31] Agentura práce musí pro tento případ zřídit pojištění záruky, avšak nelze vyloučit porušení této povinnosti. Pro tento případ poté agenturní zaměstnanec může v souladu se zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, uplatnit nárok u Úřadu práce ČR, avšak jen za 3 kalendářní měsíce rozhodného období (dle § 5 odst. 1 téhož zákona). Poslední variantou je následně uplatnění nároku u insolvenčního správce bez limitace období, za něž je možné tzv. pohledávky za majetkovou podstatou uplatnit.

dle ustanovení zákoníku práce (jinými slovy řečeno, smluvní odchýlení se od předmětného ustanovení nepovede ke zhoršení postavení agenturního zaměstnance). Nutno poznamenat, že pro zavedení tohoto konceptu by bylo nutné provést legislativní zásah, a je tedy předkládán pouze jako úvaha k možné cizelaci právní úpravy.

Právní řád na jedné straně velmi silně chrání postavení zaměstnance, na druhé straně neumožní témuž zaměstnanci stejnou míru ochrany, jakou nabízí (skrze zcela ojedinělé) ustanovení § 309 odst. 7 ZP uživateli (který optikou základních zásad bezesporu nepožívá takové ochrany jako zaměstnanec). V této základní odchylce lze spatřovat vnitřní hodnotový rozpor právního řádu (kdy odpovědnost agenturního zaměstnance může být založena smluvně s uživatelem, avšak naopak nikoli). Na jedné straně stojí zásada autonomie vůle, vedle ní zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Skutečně je omezení autonomie vůle v tomto případě k ochraně agenturního zaměstnance?

O rozšíření dosahu ustanovení § 309 odst. 4 ZP (též na nemajetkovou újmu) bylo pojednáno výše. Skutečností ale zůstává, že dle jazykového výkladu dané ustanovení nelze aplikovat, pokud dojde k úmrtí agenturního zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (a není-li opět mezi stranami jiné dohody). V daném případě vznikají pozůstalým (případně vypraviteli pohřbu) nároky vůči zaměstnavateli, kterým je agentura práce. Pokud agentura práce dané náklady skutečně vynaloží a plnění z nároku pozůstalým poskytne, ustanovení § 309 odst. 4 ZP by se dle jazykového výkladu aplikovat nemělo, neboť v daném případě agentura práce neuhradila *zaměstnanci škodu*, ale uhradila škodu jeho pozůstalým. Poté by v této rovině agentura práce nemohla dané nároky vynaložené z výše uvedených důvodů uplatnit vůči uživateli. Obdobně jako u dosahu ustanovení ve vztahu k nemajetkové újmě má autor za to, že i v tomto případě je nezbytné ustanovení vykládat v souladu se smyslem a účelem daného ustavení. Tímto smyslem je přenesení rizika, které plyne z výkonu závislé práce. S tímto rizikem je ve vztahu k pozůstalým zaměstnance nesena i povinnost (mimo jiné) k *jednorázové náhradě nemajetkové újmy pozůstalých* a nedávalo by racionální význam, proč by aspekt tohoto rizika měl být bezdůvodně vyčleněn. V daném případě je tedy nutné na ustanovení nahlížet tím způsobem, že agentura práce může po uživateli požadovat též náhradu újmy, kterou poskytla pozůstalým dočasně přiděleného agenturního zaměstnance.

2.2 Újma způsobená uživateli

Odpovědnost za újmu uživatele způsobenou agenturním zaměstnancem již byla nastíněna výše. Je nutné uvést, že v základní rovině můžeme rozlišit situace, kdy újma vznikla *„při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi“*[32] a situace, kdy újma nevznikla *„při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi“*.[33] V prvním případě není možné

[32] Příkladem je výkon práce agenturního zaměstnance, který chybnou manipulací a obsluhou CNC stroje způsobí poškození takovéhoto stroje uživatele.

[33] Jedná se o exces agenturního zaměstnance spočívající například v krádeži nářadí uživatele.

bez dalšího v rovině pracovního práva uplatňovat náhradu újmy přímo po agenturním zaměstnanci, neboť jeho vztah s uživatelem je založen na fakticitě (výjimku představuje opatření dle § 309 odst. 7 ZP). Je tedy možné uvažovat jen o obecné odpovědnosti vycházející z úpravy občanského zákoníku, dle kterého lze újmu uplatnit pro porušení zákona (ust. § 2910 OZ[34]), případně pro porušení dobrých mravů (§ 2909 OZ).[35] Přesto by bylo nutné subsidiárně a analogicky aplikovat úpravu o způsobu a rozsahu náhrady újmy.[36,37] Alternativně přichází v úvahu povinnost agentury práce k náhradě újmy (způsobené agenturním zaměstnancem), avšak v tomto případě by se jednalo o povinnost založenou zásadně na smluvním základu (například v rámci dohody o dočasném přidělení, případně na základě jiné rámcové smlouvy). Posledně uvedená varianta bude (v případě obezřetných uživatelů) uplatněna nejčastěji, a to i s ohledem k tomu, že následně agentura práce zpravidla odpovídá bez ohledu na limitaci (čtyři a půl násobku průměrného měsíčního výdělku), která se jinak obecně vztahuje na agenturního zaměstnance.[38]

Pokud by nicméně agentura práce nepečlivě vybrala (stran odborných požadavků) svého zaměstnance, kterého by následně přidělila k uživateli, odpovídala by za porušení smluvní povinnosti dle § 2913 OZ. Ač by se jednalo o nepečlivý výběr, tento je hlavním závazkem stran (pečlivě vybrat a dle požadované kvalifikace dočasně přidělit určitého zaměstnance). V případě újmy způsobené uživateli v důsledku chybného výběru (a tedy v důsledku porušení smlouvy), by za takovouto újmu způsobenou (při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi) uživateli plně odpovídala agentura práce.

V druhém případě (ve kterém újma nevznikla *„při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi"*) se jedná o tzv. exces agenturního zaměstnance, kdy v úvahu přichází přímá odpovědnost a příkladem lze uvést krádež věcí uživatele agenturním zaměstnancem.[39] Nárok se bude uplatňovat po agenturním zaměstnanci dle ust. § 2910 OZ. Vedle nároku vůči agenturnímu zaměstnanci je možné uvažovat o nároku taktéž vůči agentuře práce, a to v rámci odpovědnosti za nepečlivý výběr *(culpa in eligendo)*. Nutné uvést, že v daném případě není myšlena odpovědnost za pomocníka dle ust. § 2914

---

34 Zpravidla dle ust. § 2910 věta první OZ.

35 MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *EPRAVO.CZ* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 14. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html

36 Limitace zásadně čtyři a půl násobkem průměrného měsíčního výdělku v případě nedbalosti dle § 257 odst. 2 ZP. Což neplatí v případě úmyslu, opilosti či při způsobení újmy pod vlivem návykových látek.

37 MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081*. Praha: Leges, 2018, s. 3036. ISBN 978-80-7502-199-1.

38 Z tohoto důvodu i agentury práce uzavírají pojištění provozní odpovědnosti (či jiné specifické pojištění). Povinnost uzavřít pojištění mnohdy vyplývá i z ujednání agentury práce s uživatelem (ať již v podobě dohody o dočasném přidělení, případně na základě jiné rámcové smlouvy).

39 VALENTOVÁ, Klára. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 948. ISBN 978-80-7400-534-3.

věta druhá OZ, která upravuje odpovědnost za nepečlivý výběr samostatného (nezávislého) pomocníka. V tomto případě se jedná o pomocníka nesamostatného (z povahy pracovněprávních vztahů závislého). Při excesu agenturního zaměstnance (u nějž není dána vnitřní souvislost mezi způsobením újmy a výkonem činnosti)[40] přichází v úvahu solidární odpovědnost agentury práce pouze dle ust. § 2923 OZ (v případě újmy způsobené osobou s nebezpečnými vlastnostmi). Pokud by došlo k nepečlivému výběru agenturního zaměstnance[41] a posléze by se realizovala újma, pro kterou je možné danou osobu považovat za *osobu nebezpečných vlastností*,[42] bude agentura práce solidárně zavázána k náhradě újmy způsobené tímto excesem.

2.2.1 § 309 odst. 7 ZP

Vrátíme-li se zpět k prvnímu případu, u nějž nelze bez dalšího uplatňovat přímou odpovědnost agenturního zaměstnance, výjimku z tohoto pravidla představuje již zmiňovaný § 309 odst. 7 ZP.[43] Jak ale rozumět, interpretovat a přistupovat k ustanovení § 309 odst. 7 ZP? Na věc nahlédneme postupně a začneme vývojem daného ustanovení.

V krátké historické exkurzi si můžeme připomenout, že právní úprava agenturního zaměstnávání byla do zákoníku práce v roce 2006 převzata ze starého zákoníku práce, zák. č. 65/1965 Sb.,[44] do nějž byla úprava vtělena novelou provedenou zák. č. 436/2004 Sb., která byla přijata v souvislosti s tehdy nově přijatým zákonem o zaměstnanosti, zák. č. 435/2004 Sb.[45] Obdobné sporné ustanovení (jako dnešní § 309 odst. 7 ZP) ale v tehdejším paragrafovém znění (v rámci předchozího zákoníku práce) nebylo obsaženo.

---

40 MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek IX. § 2894–3081*. Praha: Leges, 2018, s. 356. ISBN 978-80-7502-199-1.

41 Mohla-li například agentura práce zjistit nebezpečné vlastnosti potenciálního zaměstnance (učebnicově uváděné příklady sklonů ke kleptomanii, žhářství, etc.). Na možnost zjistit dané skutečnosti a na jejich posouzení je nutné obecně aplikovat ust. § 4 odst. 2 OZ: *„Činí-li právní řád určitý následek závislým na něčí vědomosti, má se na mysli vědomost, jakou si důvodně osvojí osoba případu znalá při zvážení okolností, které jí musely být v jejím postavení zřejmé. To platí obdobně, pokud právní řád spojuje určitý následek s existencí pochybnosti."* V případě agentury práce by ale bylo nutné současně aplikovat ust. § 5 odst. 1 OZ: *„Kdo se veřejně nebo ve styku s jinou osobou přihlásí k odbornému výkonu jako příslušník určitého povolání nebo stavu, dává tím najevo, že je schopen jednat se znalostí a pečlivostí, která je s jeho povoláním nebo stavem spojena. Jedná-li bez této odborné péče, jde to k jeho tíži."*

42 Tzn. došlo-li by u uživatele ke krádeži či způsobení požáru (vyjdeme-li z výše uvedených příkladů).

43 Tento stanoví, že *„mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256."*

44 Úprava v rámci ustanovení § 38a a 38b ZP ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 31. 12. 2006.

45 Výchozím pramenem pro českou úpravu agenturního zaměstnávání byla Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, pro Českou republiku vyhlášená sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb.m.s., přičemž v rámci vývoje úpravy agenturního zaměstnávání nezanedbatelnou roli sehrály též unijní předpisy: Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, doplnění opatření pro zlepšení ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru nebo v dočasném pracovním poměru; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. 11. 2008 o agenturním zaměstnávání.

Dokonce ani vládní návrh (nového) zákoníku práce původně neobsahoval žádné bližší vymezení takovéhoto vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem,[46] avšak v rámci pozměňovacích návrhů došlo k doplnění výše citovaného § 309 odst. 7 ZP,[47] přičemž z těchto důvodů není možné vycházet z opory v rámci důvodové zprávy.

Pichrt v této věci uvádí, že zákonodárce tímto způsobem reagoval na požadavky praxe, která kritizovala nemožnost uživatelů uzavřít s přiděleným (agenturním) zaměstnancem dohodu obsahově vycházející z dohody o hmotné odpovědnosti.[48] Zmíněná snaha zákonodárce byla realizována v rámci ustanovení, které je svým obsahem problematické a o němž právní teorie vede diskuse.[49]

Hůrka konstatuje, že institut plynoucí z § 309 odst. 7 ZP je v rozporu s principy pracovněprávní odpovědnosti, neboť odpovědnostní vztah v rámci pracovního práva může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.[50]

Valentová dané ustanovení považuje za velmi problematické (a z téhož důvodu v praxi ne tolik využívané) pro svůj duplikační charakter, kdy agenturnímu zaměstnanci vzniká dvojí odpovědnost (jednak vůči agentuře práce, jednak vůči uživateli).[51]

Machuča v této souvislosti *zvláštní odpovědnosti* agenturního zaměstnance předkládá tři možné výklady. Prvním je možnost uživatele uzavírat s agenturním zaměstnancem *dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování* a *dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí*, avšak tuto variantu odmítá s ohledem k tomu, že nejde o vztah zaměstnavatel – zaměstnanec. Další možností je zakotvení opatření v rámci dohody o dočasném přidělení (ve formě povinnosti zaměstnavatele uzavřít takovouto dohodu se svým zaměstnancem), avšak toto řešení opět zamítá, *„neboť agentura práce (zaměstnavatel) zaměstnanci žádné inventární hodnoty popřípadě věci nesvěřuje, a tudíž taková dohoda by* […] *byla považována za neplatnou. Bohužel se však s tímto postupem lze v aplikační praxi často setkat, aniž by si agentury práce uvědomovaly dopady takové aplikace."*[52] Poslední navrženou možností je uzavření hybridní *inominátní smlouvy*, přičemž s tímto závěrem se autor ztotožňuje.

---

46 Vládní návrh zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153/0. Dostupné z: https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4 & ct=1153 & ct1=0

47 Výbor pro sociální politiku a zdravotnictví projednal návrh zákona a vydal dne 16. 1. 2006 usnesení doručené poslancům jako tisk č. 1153/1. Dostupné z: https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4 & ct=1153 & ct1=1

48 PICHRT, Jan. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 911. ISBN 978-80-7552-609-0.

49 PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1191 a násl. ISBN 978-80-7400-759-0.

50 HŮRKA, Petr. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a kol. *Zákoník práce – Komentář.* 5. aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 631. ISBN 978-80-7478-955-7.

51 VALENTOVÁ, Klára. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 948. ISBN 978-80-7400-534-3.

52 MACHUČA, Tomáš. Náhrada škody a agenturní zaměstnávání. *EPRAVO.CZ* [online]. 6. 11. 2015 [cit. 14. 11. 2020]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nahrada-skody-a-agenturni-zamestnavani-99484.html

Opatření může mít trojí podobu, neboť jeho obsahem může být a) dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty,[53] b) písemné potvrzení o převzetí [a o odpovědnosti za ztrátu] svěřené věci [nepřevyšující 50 000 Kč], c) dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí [u věci převyšující hodnotu 50 000 Kč].[54]

Opatření bude mít tedy podobu buď nepojmenované *(inominátní)* smlouvy ve smyslu § 1746 odst. 2 OZ,[55] případně písemného potvrzení agenturního zaměstnance. Je ke zvážení, zda písemné potvrzení považovat vždy za jednostranné právní jednání, neboť obvykle (byť implicitně) dochází k akceptaci stran uživatele. Navíc uživatel svým aktivním jednáním svěřuje agenturnímu zaměstnanci určité hodnoty či věci. Přesto bude (formálně v linii zákoníku práce) níže odlišováno písemné potvrzení od jednotlivých dohod.

Náležitosti opatření vychází z ustanovení § 252 až 256 ZP, přičemž jak zákon požaduje, nesmí být pro agenturního zaměstnance méně výhodná. Byť Pichrt uvádí, že problematická je zejména otázka *výhodnosti*, přičemž porovnání výhodnosti dle něj není dobře možné v komplexním posouzení učinit (neboť nevede k jednoznačným závěrům a může působit nepatřičně),[56] autor se pokusí na tuto výhodnost zaměřit pozornost.

2.2.2 (Ne)výhodnost opatření pro agenturního zaměstnance

Výhodnost či nevýhodnost opatření je možné hodnotit z různých aspektů. Prvním aspektem jsou kritéria formální, druhým aspektem jsou kritéria obsahová (materiální) a konečně třetím aspektem jsou kritéria proporcionality a racionality (jakožto samostatně posuzovaná kritéria obsahu opatření).

Formální kritéria

První aspektem je tedy forma opatření. Jak vyplývá z ustanovení § 252 odst. 4 ZP a § 255 odst. 1 a 5 ZP, je v daných případech nezbytná forma písemná.[57] Funkce písemné

---

53 V souladu s ust. 252 odst. 1 ZP se jedná o *„hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny."*

54 Například *„nářadí, které je příslušenstvím stroje, nářadí zaměstnance údržby, brašna, v níž je nosí, nástroje, přístroje, kapesní kalkulačky, diktafony, ochranné brýle, pracovní oděv i obuv, ale i notebooky, mobilní telefony apod."* Viz DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 973–986. ISBN 978-80-7400-759-0.

55 Dané terminologické vymezení je korektnější, nežli nazývat předmětné opatření jako *dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty* či *dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí,* lze-li tyto dohody uzavírat výlučně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (a nikoli mezi zaměstnancem a třetími osobami [např. uživatelem]). Formální rozlišení ale ve svém důsledku nebude nijak zásadní a jde spíše o pojmové nuance.

56 DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 973–986. ISBN 978-80-7400-759-0.

57 Nebude-li opatření/smlouva uzavřena v písemné formě a nedojde-li ani k následné konvalidaci, bude jednání dle § 582 odst. 1 OZ neplatné: *„Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních."*

formy je zde primárně varující, neboť agenturní zaměstnanec má být tímto varován před důsledky, které z postupu (dle shora uvedených ustanovení) vyplývají.[58] Na požadavku písemné formy je tedy nutno trvat i u opatření (mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem). Sekundárně poté písemná forma plní funkci důkazní, neboť důsledkem opatření je obrácení důkazního břemene, kdy stran zaměstnavatele není nutné prokazovat zavinění zaměstnance, ale naopak tento musí pro případ zproštění své odpovědnosti prokázat, že ke schodku/ztrátě došlo bez jeho zavinění. Aby došlo k obrácení důkazního břemene (oproti základnímu pojetí odpovědnosti zaměstnance v pracovním právu), musí být uzavřena některá z dohod dle § 252 ZP či § 255 ZP (případně musí zaměstnanec jednostranně potvrdit svěření/převzetí věci). Zaměstnavatel (resp. uživatel v případě opatření dle § 309 odst. 7 ZP) tuto skutečnost prokáže zásadně tehdy, je-li dohoda či potvrzení učiněno v písemné (či přísnější) formě.

Zároveň je nutné zachovat v rámci opatření (má-li jeho obsahem být jedna z dohod uvedených výše) další formální parametry vycházející ze zákoníku práce.[59]

- Opatření smí být uzavřeno nejdříve v den, kdy agenturní zaměstnanec dosáhne 18 let věku.[60]
- Byla-li svéprávnost agenturního zaměstnance omezena, nesmí za něj takové opatření uzavřít zástupce.[61]

Bude-li se jednat o opatření, jehož obsahem bude dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty, je nutné trvat na obdobných podmínkách inventarizace vycházejících z ust. § 254 ZP.[62]

---

58 K funkcím formy viz MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, Petr TÉGL a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419–654*. Praha: Leges, 2014, s. 745–746. ISBN 978-80-7502-003-1.

59 Dohoda smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce takovou dohodu uzavřít.

60 Viz § 252 odst. 2 ZP a § 255 odst. 3 ZP.

61 Viz § 252 odst. 3 ZP a § 255 odst. 4 ZP.

62 Jednak ve vztahu k povinnosti uživatele provést inventarizaci v případě individuální odpovědnosti (*při uzavření dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty, při zániku závazku z této dohody, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení dočasného přidělení*), jednak v případě kolektivní odpovědnosti (*při uzavření dohod o odpovědnosti za svěřené hodnoty se všemi společně zavázanými zaměstnanci, při zániku závazku ze všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně zavázaných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně zavázaných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti za svěřené hodnoty*). Jedná-li se o kolektivní odpovědnost, musí být inventarizace provedena, požádá-li o to agenturní zaměstnanec za situace, kdy došlo ke skončení dočasného přidělení, nebo vykonává-li jinou práci, nebo byl-li převeden na jinou práci, nebo byl-li převeden na jiné pracoviště nebo přeložen. V rámci opatření je možné vždy ve prospěch agenturního zaměstnance sjednat povinnost uživatele provést inventarizaci i bez žádosti agenturního zaměstnance.

Obsahová kritéria

Zánik opatření je možný za specifických podmínek, čímž se postupně dostáváme k obsahovým kritériím. Zánik opatření zaslouží více prostoru, a proto bude rozebrán podrobněji.

K zániku výše uvedených dohod (dle § 252 odst. 1 a § 255 odst. 2 ZP) obecně může dojít buď a) při skončení pracovního poměru nebo b) při odstoupení od dohody. V případě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí může k zániku vést taktéž c) ztráta svěřené věci či d) vrácení věci uživateli.[63]

Jde-li o zánik opatření k vyšší ochraně majetku uživatele skončením pracovního poměru, namísto *skončení pracovního poměru* je nutné za rozhodný okamžik považovat *ukončení dočasného přidělení* agenturního zaměstnance.[64]

Zánik odstoupením od opatření je specifický v závislosti na tom, jaká dohoda je obsahem daného opatření. Bude-li obsahem opatření **dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty**, je možné dle dikce § 253 odst. 1 ZP odstoupit od opatření, pokud agenturní zaměstnanec a) vykonává jinou práci [než jaká byla ujednána v pracovní smlouvě jako druh práce], b) je-li převáděn na jinou práci, c) je-li překládán [dochází ke změně místa výkonu práce].[65] Dalším případem, kdy lze odstoupit od opatření, je situace, d) kdy uživatel [v době do 15 kalendářních dnů od obdržení písemného upozornění] neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami,[66] či situace, e) kdy jsou hodnoty svěřeny k vyúčtování společně více zaměstnancům a zároveň je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec, ustanoven jiný vedoucí či jeho zástupce.

V této souvislosti je již možné posoudit výhodnost obsahového vymezení opatření. Jde-li o důvody pro možné odstoupení od opatření, tyto mohou být ve prospěch agenturního zaměstnance nad rámec shora uvedených rozšiřovány. Obdobně je tomu v případě lhůty od notifikace zaměstnavatele o závadách v pracovních podmínkách, která může být naopak snižována (nikoli navyšována) ve prospěch agenturního zaměstnance. Limitem vždy ale budou alespoň shora uvedené důvody pro odstoupení od opatření (jež budou tvořit tzv. minimální standard ochrany agenturního zaměstnance pro možné vyvázání se z daného smluvního vztahu).

---

63 DOLEŽÍLEK, Jiří. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 993. ISBN 978-80-7400-759-0.

64 Bude-li důvodem zániku opatření *skončení pracovního poměru* v důsledku smrti agenturního zaměstnance, tento okamžik bude splývat s okamžikem ukončení dočasného přidělení.

65 Tyto případy mohou nastat zásadně až při změně dohody o dočasném přidělení. Lze však uvažovat i možnost, že na tyto případy již předem dohoda o dočasném přidělení pamatuje (v rámci případných eventualit). Za rozhodný okamžik by bylo nutné považovat přímo faktickou změnu, nikoli formální provedení v rámci dohody o dočasném přidělení.

66 Příkladem může být situace, kdy zaměstnanci disponujícímu s peněžními prostředky nebude poskytnuta pokladna, trezor či jiné obdobné zařízení (či přístup k němu) zajišťující zabezpečení před odcizením svěřených hodnot.

Bude-li obsahem opatření **dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**, agenturní zaměstnanec může odstoupit od opatření, pokud mu uživatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených předmětů proti jejich ztrátě. Oproti prvně rozebranému opatření (jehož obsahem je dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty) není nutná notifikace vůči uživateli a v daném případě nelze nijak (v neprospěch zaměstnance) danou povinnost v opatření zakotvovat.

Proporcionalita a racionalita

Nakonec je nezbytné dle autora zvážit též kritéria proporcionality a racionality, která nám v daném případě napoví, zda dané opatření jako celek (ve svém souhrnu) není nepřiměřeně zatěžující vůči agenturním zaměstnancům. V této souvislosti je nutné uvést, že agenturní zaměstnanci jsou již z povahy věci v rámci agenturního zaměstnávání vystavení vyššímu riziku možného ukončení dočasného přidělení (na které je obvykle navázán i samotný pracovní poměr). Agenturní zaměstnanci jsou odměňováni zpravidla při hranici minimální mzdy, případně výrazně pod hranicí průměrné mzdy. S ekonomickou stránkou věci zpravidla koreluje i sociálně-společenská stránka věci. Je nutné si položit otázku, zda i tyto aspekty mají hrát určitou roli v případě posuzování (ne)výhodnosti daného opatření.

Opačnému závěru by mohla napovídat skutečnost, že dohody (dle § 252 odst. 1 a § 255 odst. 2 ZP), které zpravidla budou obsahem opatření, mohou být uzavřeny i v případech, kdy je pracovněprávní vztah založen na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. I v těchto případech (u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) je totiž možné konstatovat nižší ekonomické jistoty zaměstnance. Má-li se posuzovat expozice zaměstnance riziku ukončení pracovněprávního vztahu, v obou případech může dojít (dle ujednání) k ukončení pracovněprávního vztahu i bez výpovědní doby. Tyto aspekty tedy nebudou zásadní v rámci kritérií, skrze něž bude posuzována (ne)výhodnost opatření. Můžou se ale prosadit skrze individuální kritérium v podobě schopností daného agenturního zaměstnance, neboť tento je subjektem smluvního vztahu daného opatření. Podobně jako u ochrany slabší strany v soukromoprávních vztazích představuje dané subjektivní kritérium možné dorovnání jinak nevyrovnaných (pomyslných vah u) práv smluvních stran.

Nutno ale uvážit, že v obecné rovině může být odmítnutí zaměstnance podepsat dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty klasifikováno jako nesplnění požadavků pro řádný výkon práce, což v konečném důsledku může vést až k výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. f) ZP.[67, 68] Vzhledem k tomu, že i v těchto (obecných) případech by měl

---

67 BOGNÁROVÁ, Věra. Uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. *KURSY.CZ* [online]. Verlag Dashöfer, 17. 3. 2009 [cit. 14. 11. 2020], Dostupné z: https://www.kursy.cz/33/uzavreni-dohody-o-hmotne-odpovednosti-uniqueidgOkE4NvrWuNcUZgmVdhWxIjaHZqHDq_G1UWBS0tlgLw/

68 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005.

být požadavek zaměstnavatele racionální,[69] tím spíše by tak tomu mělo být právě u agenturních zaměstnanců, jejichž vztah s uživatelem je „křehký". I přestože jde o zaměstnance zaměstnané u agentury práce v rámci pracovního poměru, tzn. v rámci dlouhodobější formy zaměstnávání oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, v daném případě postačí oprávněný odpor (agenturního zaměstnance sjednat dané [objektivně nepřiměřené] opatření) k tomu, aby došlo ke skončení dočasného přidělení (a pravděpodobně i pracovního poměru ve vztahu k agentuře práce). Možný přezkum oprávněnosti takovéhoto jednání ale agenturnímu zaměstnanci dán obecně není, neboť zákoník práce v daném případě nenabízí možnost přezkumu skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou (na dobu dočasného přidělení).[70] I pokud by taková možnost dána byla, nemá agenturní zaměstnanec prakticky žádných možností, prostřednictvím kterých by mohl prokázat, že mezi jeho odmítnutím sjednat opatření a skončením dočasného přidělení (z důvodu rozhodnutí uživatele) existuje přímý kauzální řetězec.

Právě ze shora uvedených důvodů je nutné trvat na hledisku proporcionality a racionality ve vztahu k vykonávané práci agenturního zaměstnance a k jeho schopnostem a dovednostem. Tato hlediska bude nutné posoudit v každém jednotlivém případě individuálně. Hledisko proporcionality by v daném případě určovalo přiměřenost ve vztahu k individuálním schopnostem agenturního zaměstnance (subjektivní prvek),[71] racionalita by následně vymezovala ospravedlnitelnost (požadovat uzavření opatření) ve vztahu k vykonávané práci agenturního zaměstnance (objektivní prvek). Tato kritéria by měl uživatel vyhodnotit před samotnou přípravou opatření a finální kontraktací.

Na závěr posuzování (ne)výhodnosti opatření se nabízí otázka, zdali vůbec samotné umožnění uzavírat opatření obdobná dohodám dle § 252 odst. 1 a § 255 odst. 2 ZP je v konečném důsledku pro agenturní zaměstnance výhodné, neexistuje-li přezkum jednostranného skončení dočasného přidělení (v návaznosti na to i pracovního poměru) pro odmítnutí sjednat s uživatelem dané opatření. Určitým východiskem v této bezvýchodné situaci je možnost (vedoucí k předejití možného skončení dočasného přidělení), kdy agenturní zaměstnanec i přes nedodržení výhodnosti (zejména pro nesplnění kritéria racionality) sjedná s uživatelem dané opatření, které ale následně v případném soudním

---

69 *„I když požadavky pro řádný výkon stanoví zaměstnavatel, nemůže postupovat libovolně. Zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné."* Viz PTÁČEK, Lubomír. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 299–332. ISBN 978-80-7400-759-0.

70 Ust. § 39 odst. 5 ZP sice obsahuje možnost soudního přezkumu v případě pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, avšak v případě agenturního zaměstnávání se tento postup s ohledem na ust. § 39 odst. 6 ZP neuplatní.

71 Srov. obdobnou povinnost zaměstnavatele dle § 103 odst. 1 písm. a) ZP: *„Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti…"*

sporu o náhradu újmy bude podrobeno soudnímu přezkumu a prohlášeno za neplatné v souladu s ust. § 580 odst. 1 OZ, neboť půjde o právní jednání, které odporuje zákonu (a za porušení shora uvedených podmínek to smysl a účel zákona vyžaduje).

Závěr

V rámci zamyšlení nad problematikou odpovědnosti za újmu v rámci agenturního zaměstnávání byly zevrubně rozebrány vztahy jednotlivých subjektů, ať již mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, agenturou práce a uživatelem, tak i uživatelem a agenturním zaměstnancem.

Z rozboru vyplynula relativní jednoduchost řešení odpovědnosti mezi agenturou práce a uživatelem založená zpravidla na smluvním základu. Byť na druhé straně lze uvést ustanovení § 309 odst. 4 ZP, které nešťastně hovoří v případě regresního nároku agentury práce vůči uživateli jen o *náhradě škody*, avšak ustanovení je nutné vykládat v tom smyslu, že i v případě poskytnutí náhrady nemajetkové újmy agenturnímu zaměstnanci bude mít následně agentura práce vůči uživateli regresní nárok i co do uhrazené nemajetkové újmy. Zároveň by dosah tohoto ustanovení měl dopadat na uživatele nejen v případě, kdy je náhrada újmy agenturou práce poskytnuta agenturnímu zaměstnanci, ale též v případě, kdy je poskytnuta náhrada nemajetkové újmy pozůstalým po agenturním zaměstnanci.

O poznání komplikovaněji lze nahlížet na újmu vzniklou agenturnímu zaměstnanci (u uživatele), kde kromě vypořádání újmy mezi agenturním zaměstnancem a agenturou práce (tj. zaměstnancem a zaměstnavatelem v linii zákoníku práce), byla *de lege ferenda* nadnesena i varianta uzavření dohody mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem ve prospěch (a pro případ vzniku újmy na straně) agenturního zaměstnance po vzoru opatření (stanoveného ve prospěch uživatele) dle § 309 odst. 7 ZP.

Lze navázat, že rozebrána byla též možnost náhrady újmy vzniklé uživateli, přičemž zásadní roli v těchto případech představuje právě výše zmíněné ustanovení § 309 odst. 7 ZP zakládající výkladové problémy. Je možné uzavřít, že opatření přijatá k vyšší ochraně majetku uživatele budou představovat buď a) inominátní smlouvy ve smyslu § 1746 odst. 2 OZ nebo případně b) písemná potvrzení agenturního zaměstnance. Obsahově musí inominátní smlouva odpovídat úpravě dohod vymezených v zákoníku práce (dohodě o odpovědnosti za svěřené hodnoty v ust. § 252 odst. 1 ZP a dohodě o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí dle § 255 odst. 2 ZP), resp. nesmí být pro zaměstnance agentury práce méně výhodná. Na otázku výhodnosti a nevýhodnosti byla taktéž zaměřena pozornost, přičemž krom formálních náležitostí byla rozebrána též kritéria obsahová, zejména otázka proporcionality a racionality opatření. Byla nadnesena i úvaha nad samotnou výhodností (institutu opatření) pro agenturní zaměstnance, neboť v případě, kdy tento zaměstnanec odmítne podepsat dohodu (opatření), může

daný přístup vést k ukončení dočasného přidělení a v návaznosti na to i k ukončení pracovního poměru. Problematická je následně absence možnosti přezkoumání oprávněnosti tohoto postupu uživatele (zejména co do oprávněnosti požadovat uzavření konkrétní dohody po agenturním zaměstnanci).

Byť některé části textu mohou působit (do jisté míry záměrně) provokativně, autor tak vybízí k hlubšímu zamyšlení nad konceptem odpovědnostních vztahů v rámci agenturního zaměstnávání. Zdali se uvedené myšlenky v praxi realizují, anebo zda zůstanou pouze v teoretických rovinách, bude možné zhodnotit až posléze. Autor však pevně doufá, že alespoň některé z navrhnutých konceptů otevřou v aplikační praxi prostor pro hlubší a věcnou diskusi nad touto problematikou.