

## Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice

Jaroslav Stránský\*

### Úvod

Dne 19. listopadu 2008 byla po několik let trvajících diskusích přijata Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání (dále jen „směrnice“), která má být členskými státy implementována nejpozději do 5. prosince 2011. Český zákonodárce se podle všeho rozhodl, že na přijetí směrnice nebude žádným způsobem reagovat. K jakémukoli věcnému přepracování, doplnění či změně pravidel upravujících vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem (agenturou práce), zaměstnancem a uživatelem totiž dosud nedošlo a ani v připravované novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kde je dotčená právní úprava soustředěna, k žádné změně v oblasti agenturního zaměstnávání nedochází.

Pravdou je, že přijetí směrnice zákonodárce k přepracování právní úpravy agenturního zaměstnávání přímo a bezprostředně nenutí, neboť tato pravidla již v minulosti nastavil tak, že základním požadavkům směrnice vyhovují, a do určité míry tak směrnici vlastně předběhl<sup>1</sup>. Na druhou stranu ovšem platná právní úprava nezpracovává řadu možností, které směrnice předpokládá, v jiných ohledech zase požadavky nastavené směrnici poměrně rozporuplným způsobem převyšuje, a v souvislosti s tím a ještě nadto vykazuje řadu nedostatků, které představují příčinu protichůdných výkladových postojů a právní nejistoty. Nejvyšší počet těchto nejasností se přitom pojí se samotným jádrem úpravy agenturního zaměstnávání, jímž je právo na rovné zacházení.

Účelem tohoto článku je upozornit na možnosti odstranění některých těchto problémů, k nimž by mohla napomoci přesnější a důslednější transpozice směrnice.

\* JUDr. Jaroslav Stránský, asistent Katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

<sup>1</sup> Srov. Jouza, L. Nová směrnice Evropské unie „Ochrana pracovních podmínek v agenturním zaměstnávání“. Bezpečnost a hygiena práce. 2009, č. 4., s. 18.

### Obecná východiska

Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že agentura práce, jíž je fyzická nebo právnická osoba, která je držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání, dočasně přiděluje své zaměstnance k výkonu práce pro jinou osobu, kterou zákon označuje jako uživatele. Právními předpoklady dočasného přidělení, které je realizováno písemným pokynem vydaným agenturou zaměstnanci, je jednak dohoda o dočasném přidělení uzavřená mezi agenturou a uživatelem, a jednak ujednání o možnosti vyslání k jinému zaměstnavateli obsažené v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi agenturou a zaměstnancem.

Základním kamenem právní úpravy agenturního zaměstnávání, který se prolíná vzájemnými vztahy mezi všemi třemi zde vystupujícími hlavními subjekty, je zajištění práva dočasně přiděleného zaměstnance na stejné pracovní a mzdové podmínky, jakým se těší srovnatelní zaměstnanci uživatele. Podle ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce musí právo dočasně přiděleného zaměstnance na rovné zacházení zajišťovat společně agentura práce i uživatel.

Zajištění rovného zacházení mezi dočasně přidělenými a tzv. kmenovými zaměstnanci uživatele představuje nejen nejvýznamnější, nýbrž i nejproblematičtější bod pravidel upravujících agenturní zaměstnávání. Vedle kritéria, jímž má být právo na rovné zacházení poměřováno, zůstává již delší dobu diskusní věcný rozsah tohoto práva, tedy otázka, ve vztahu k jakým právům se princip rovného zacházení uplatní.

Měřítkem, podle kterého by mělo být posuzováno právo agenturou přiděleného zaměstnance na rovné zacházení, je podle zákoníku práce srovnatelný zaměstnanec uživatele. Pojem srovnatelný zaměstnanec bývá nejčastěji přibližován tak, že musí být zohledněny pracovní podmínky zaměstnance, který pro uživatele jako jeho vlastní zaměstnanec vykonává stejnou práci, k jejímuž výkonu byl k uživateli dočasně přidělen zaměstnanec agentury práce. V souvislosti s tím byla položena otázka, jak se vypořádat s případy, kdy u uživatele žádný srovnatelný zaměstnanec, který by vykonával práci, jíž má vykonávat agenturní zaměstnanec, v da-

ném okamžiku nepracuje a třeba ani nikdy předtím nepracoval<sup>2</sup>.

Směrnice v prvním odstavci svého čl. 5 vychází při úpravě práva na rovné zacházení z konstrukce právní fikce, podle níž musí být dočasně přidělenému zaměstnanci poskytovány podmínky, jaké by se na něj vztahovaly, pokud by jej uživatel přímo zaměstnal. Při pozorném rozboru textu ustanovení § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, které obsahuje definici pojmu srovnatelný zaměstnanec, dojdeme k závěru, že česká právní úprava sice primárně akcentuje rovné zacházení v porovnání se zaměstnancem, který u uživatele vykonává stejnou práci, ovšem podpůrně pracuje i s fikcí vlastního zaměstnance zaměstnavatele. Můžeme tak usuzovat s ohledem na dikci „...podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci...“. V případě, že u uživatele žádný kmenový zaměstnanec nevykonává stejnou práci jako agenturní zaměstnanec, tedy musí být dočasně přidělenému zaměstnanci zajištěny takové mzdové a pracovní podmínky, jakým by se těšil fiktivní zaměstnanec, kterého by k výkonu agenturním zaměstnancem vykonávané práce přijal do pracovněprávního vztahu sám uživatel.

Doplněním, resp. upřednostněním kritéria zaměstnance reálně pro uživatele vykonávajícího stejnou práci jako agenturní zaměstnanec, a ponecháním kritéria fiktivního zaměstnance, s nímž pracuje směrnice, jen jako sekundární řešení pro případ neexistence skutečného zaměstnance, nebyl podle mého názoru smysl směrnice nijak narušen. V konstrukci měřítka pro uplatnění práva na rovné pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance tedy česká právní úprava žádný nesoulad se směrnicí nevykazuje.

## ***Rozsah práva na rovné zacházení***

Směrnice v ustanovení čl. 5 odst. 1 ve spojení s čl. 3 písm. f) výslovně určuje, ve kterých oblastech musí být rovné zacházení mezi srovnatelným zaměstnancem uživatele a zaměstnancem dočasně přiděleným agenturou práce dodrženo. Používá přitom legislativní zkratky „základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání“, kterou definuje jako pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.

Směrnice blíže nespécifikuje, co rozumí odměňováním. Zřejmě lze ovšem pro tyto účely analogicky užít

definici odměny uvedené v čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie. Jako odměnu je podle ní nezbytné chápat obvyklou základní či minimální mzdu nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímou, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. S ohledem na existující judikaturu Evropského soudního dvora je pak nutné pod obecnou kategorií odměny podřadit i příplatky za práci přesčas, odstupné, zvláštní odměny atd.<sup>3</sup>

Kromě rovného zacházení ve vztahu k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání ještě směrnice výslovně podtrhuje, že musí být i v případě agenturních zaměstnanců vždy dodržována pravidla týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a 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 v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

Zákoník práce přistupuje k úpravě rozsahu práva agenturního zaměstnance na rovné zacházení o poznání šířeji. Zákonodárce se totiž nevydal cestou stanovení okruhu oblastí, u nichž nepadá do úvahy rozdílné zacházení mezi zaměstnancem přiděleným agenturou a srovnatelným zaměstnancem, a vložil do ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce obecné pravidlo, podle něž musí být zajištěno rovné zacházení ve vztahu ke všem pracovním a mzdovým podmínkám. Směrnicí tento přístup jistě neodporuje, neboť ta je založena na garanci minimálních práv a ve svém čl. 9 odst. 1 výslovně zdůrazňuje, že nijak nebrání členským státům v nastavení pravidel, která by byla pro zaměstnance výhodnější. Není proto vyloučeno, aby členské státy okruh oblastí, které podle směrnice představují tvrdé jádro pravidel, při jejichž aplikaci nezbytně musí být dodrženo rovné zacházení, rozšířily o oblasti další, třeba i o kompletně veškeré pracovní podmínky, tak jak to učinil český zákonodárce.

Nabízí se ovšem otázka, zda je maximalistický přístup k principu rovného zacházení v souvislosti s agenturním zaměstnáváním vhodný a přiměřený a zda skutečně a efektivně přispívá k zajištění práva agenturních zaměstnanců na rovné pracovní podmínky. S uvedenými hledisky pochopitelně úzce souvisí reálná a praktická uplatnitelnost nastavených pravidel z pohledu agentur práce a uživatelů (k naznačeným úvahám viz dále).

Aby byl výčet oblastí, kde směrnice předepisuje nutnost dodržení rovného přístupu, kompletní, je třeba upozornit ještě na čl. 6, podle něž musí mít zaměst-

<sup>2</sup> Vysokajová, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její aplikace v praxi. Právní fórum, 2005, č. 1, s. 16.

<sup>3</sup> Srov. Zpráva expertní skupiny o transpozici směrnice 2008/140/EC o agenturním zaměstnávání ze srpna 2011, s. 21. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=207>.

nanci přidělení k uživateli agenturou rovný přístup k vybavení nebo společným zařízením podniku, zejména k jídelně, zařízením pro péči o děti a dopravním službám, ledaže by bylo rozdílné zacházení založeno na objektivních důvodech. Dále ještě směrnice ukládá členským státům povinnost usilovat ve spolupráci se sociálními partnery o zlepšení přístupu agenturních zaměstnanců k odborné přípravě a vzdělávání, které poskytuje uživatel svým zaměstnancům.

Uvedenými pravidly směrnice očividně přesahuje rámec úzce chápaných „pracovních“ podmínek a předepisuje, že princip rovného zacházení musí být zohledňován i v oblasti podmínek označovaných někdy za podmínky sociální. Kromě snahy o dosažení co nejvyšší míry rovného přístupu k agenturním zaměstnancům se zde zřetelně projevuje zájem na zvyšování uplatnitelnosti agenturních zaměstnanců na trhu práce a zvýšení jejich šancí na získání trvalého pracovního poměru. Toto pojetí se projevuje také ve stanovení pravidel, podle nichž musí uživatel informovat k němu přidělené agenturní zaměstnance o všech volných pracovních místech a za od počátku, tedy absolutně neplatnou musí být považována jakákoli ujednání, jež by zakazovala nebo znemožňovala vznik pracovněprávního vztahu mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem po uplynutí doby jeho přidělení. Tato pravidla posilují chápání agenturního zaměstnávání jako formu přechodu ke standardnímu a na dobu neurčitou uzavřenému pracovnímu poměru.

Povinnost zaměstnavatele informovat k němu přidělené agenturní zaměstnance o volných pracovních místech zakotvuje zákoník práce v ustanovení § 279 odst. 3. Na zákaz ujednání, která by pro dobu po ukončení dočasně přidělení uživateli znemožňovala založení pracovněprávního vztahu s agenturním zaměstnancem, v zákoně výslovně pamatováno není. Dovážeme jej snad z obecných pravidel o rovném přístupu k zaměstnání obsažených především v zákone č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nicméně jeho přímá a výslovná úprava by se z hlediska plné transpozice směrnice rozhodně jevila vhodnější.

### ***Pracovní podmínky v užším smyslu (?)***

Výše popsaný přístup k právu agenturního zaměstnance na rovné zacházení, který zvolil český zákonodárce, vzbuzuje určité pochybnosti a polemiku. Nejasností jsou spojeny zejména s tím, zda musí agentury dočasně přiděleným zaměstnancům poskytovat stejná plnění jako poskytují uživatelé svým vlastním zaměstnancům i v oblasti péče o zaměstnance a zaměstnaneckých benefitů.

Problémy objevující se při praktické aplikaci maximalisticky pojatého práva na rovné zacházení vcelku pochopitelně vedou k hledání důvodů a argumentů, je-

jich prostřednictvím by bylo možné dojít k zúžení povinností agentury a uživatele na poli rovného zacházení. Setkáme se tak s tvrzením, podle něž se rovné zacházení vztahuje jen na pracovní podmínky „v užším smyslu“, kam má spadat jen plnění přímo vycházející z právních předpisů a nikoli plnění poskytovaná zaměstnavatelem (uživatelem) nad rámec svých povinností v rámci svých sociálních programů<sup>4</sup>.

Nastíněná argumentace je pochopitelná z hlediska cíle, k němuž směřuje. Tímto cílem je podle všeho snaha překlenout problémy právní úpravy výkladem a vtěsnat zákonem nastavená pravidla do rozumných a z praktického pohledu aplikovatelných mezí. To ovšem nemění nic na tom, že se jedná o argumentaci účelovou, nemající oporu ani v textu zákona ani směrnice, a potud značně diskutabilní<sup>5</sup>.

Problematickým se jeví již samo oddělování pracovních podmínek v užším a širším smyslu. Pracovní podmínky představují sice velmi širokou kategorii, pod níž mohou být podřazeny veškeré činitele, jež působí zaměstnance v souvislosti s výkonem práce. V jejich rámci mohou být odlišovány podmínky povahy organizační, ekonomicko-sociální a sociální psychologické<sup>6</sup>. Toto vnitřní členění pojmu pracovní podmínky má ovšem význam spíše doktrinální nežli právně aplikační. Navíc je třeba zopakovat, že směrnice přiznává agenturním zaměstnancům i právo na rovný přístup k zařízením pro péči o děti, stravovacím zařízením atd.

Těžko ob stojí i argument, podle něž lze za pracovní podmínky pro účely práva dočasně přidělených zaměstnanců na rovné zacházení považovat jen plnění poskytovaná zaměstnavatelem bezprostředně na základě právních předpisů. Tento přístup se totiž ocitá v rozporu se směrnicí, která v čl. 3 písm. f) určuje, že za základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání je třeba považovat veškerá plnění, která mají základ v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo i v dalších závazných ustanoveních, která se uplatňují u uživatele. Expertní zpráva o transpozici směrnice k tomu dodává, že výčet pramenů, z nichž vyplývají povinnosti zaměstnavatele (uživatele) související s péčí o pracovní podmínky, má ve směrnici jen demonstrativní povahu a do úvahy musí být vzato vše, co má pro uživatele závaznou povahu<sup>7</sup>. Závaznou povahu přitom bezpochyby mají i vnitřní předpisy nebo jiné akty řídicí a organizační povahy, jejichž obsah zakládá zaměstnancům právo

<sup>4</sup> Viz Šubrt, B. Ještě k agenturnímu zaměstnávání: pracovní podmínky zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2008, č. 10, s. 10.

<sup>5</sup> Kritický postoj k argumentaci B. Šubrt viz též v Štefko, M. Agenturní zaměstnanci – rovní a rovnější? *Práce a mzda*, 2009, č. 3, s. 61.

<sup>6</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 2. aktualizované a doplněné vydání, s. 453–454.

<sup>7</sup> Zpráva expertní skupiny, op. cit., s. 18.

na nejrůznější plnění poskytovaná v rámci péče o pracovní podmínky.

Navzdory pochybnostem o možnosti úspěšně překlenout obtížně aplikovatelnou právní úpravu rovného zacházení účelovou interpretací je ovšem třeba přisvědčit tomu, že bylo nastavení principu rovného zacházení v rámci agenturního zaměstnávání v zákoníku práce provedeno velmi nešťastně. Zejména v případě zaměstnavatelů, kteří mají vypracovaný bohatý program sociální péče o zaměstnance, mající mnohdy i stabilizační povahu, se bezvýjimečně uplatnění rovného přístupu ke kmenovým i agenturním zaměstnancům jeví jako nemožné.

Upozorňováno je rovněž na nejasnosti v otázce, kdo by měl nést náklady spojené se zajišťováním rovných pracovních podmínek vyplývajících ze sociálních programů uživatelů agenturním zaměstnancům, tedy zda uživatel nebo agentura. Faktické zabezpečení některých těchto plnění (například přístup k zařízením péče o děti) není totiž možné zajistit jinak než prostřednictvím uživatele. Vzhledem k tomu, že skutečným zaměstnavatelem agenturního zaměstnance zůstává agentura práce, by ovšem související náklady měly jít na vrub agentury<sup>8</sup>. Obecně si sice lze představit, že by uspokojování práva agenturních zaměstnanců na rovné zacházení v těchto oblastech a hrazení souvisejících nákladů upravila smlouva uzavřená mezi agenturou a uživatelem. Z praktického pohledu by byl ovšem tento postup v případě některých zaměstnaneckých benefitů značně komplikovaný.

Zaměstnavatelé a agentury v těchto případech zpravidla postupují tak, že pro vznik práva na určité zaměstnanecké výhody stanoví kritérium související zpravidla s dobou trvání pracovního poměru a agenturním zaměstnancům pak tyto výhody neposkytují s poukazem na to, že jim na ně vzhledem k relativně krátké době trvání dočasného přidělení nevzniklo právo<sup>9</sup>.

Jak bylo výše popsáno, směrnice se při stanovení právního rámce rovného zacházení s agenturními zaměstnanci neomezují jen na základní pracovní podmínky týkající se odměňování, pracovní doby apod., ale upravuje i právo agenturních zaměstnanců na rovný přístup k plněním sociální povahy. Umožňuje ovšem, aby se rovné odměňování v této oblasti neuplatnilo, pokud by tomu bránily objektivní a ospravedlnitelné okolnosti. Stabilizační povaha některých plnění nebo nepřiměřená organizační či jiná náročnost poskytovaná určitých benefitů, na které vzniká právo kmenovým zaměstnancům uživatele, i agenturním zaměstnancům, by jako objektivní důvod pro vykročení z principu rovného zacházení zřejmě mohla dobře obstát.

Právní jistotě všech zúčastněných stran by nicméně mimořádně prospělo, pokud by zákonodárce přesnější pravidla vycházející ze směrnice přenesl přímo do zákoníku práce a pokud by v souvislosti s tím čitelně a jasně vymezil, v jakých oblastech a za jakých podmínek má být právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení uplatňováno.

### ***Možnosti odchýlení se od principu rovného zacházení***

Směrnice vytváří několik možností, při jejích využití mohou členské státy umožnit, aby agentura práce a uživatel z principu rovného přístupu agenturních zaměstnanců k základním pracovním podmínkám a podmínkám zaměstnávání vykročili.

Podle čl. 5 odst. 2 směrnice mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery stanovit, že se lze odchýlit od uplatnění práva na rovné zacházení v oblasti odměňování pro případ zaměstnanců, kteří mají s agenturou práce uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou a agentura jim poskytuje mzdu i v době mezi jednotlivými přiděleními. Tato možnost má zřejmou vazbu na zásadu vyjádřenou v bodu 15 preambule směrnice, podle níž představuje obecnou a výchozí formu pracovněprávního vztahu pracovní poměr na dobu neurčitou. Nastavením pružnějších pravidel, při jejichž využití není nezbytné aplikovat princip rovného zacházení při odměňování, se směrnice evidentně pokouší stimulovat uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou i v souvislosti s agenturním zaměstnáváním. Směrnice nestanoví bližší pravidla týkající se výše mzdy v době přidělení nebo mezi přiděleními a ponechává tedy tuto otázku k řešení v národních úpravách členských států<sup>10</sup>.

Těžko říci, zda by možnost odchýlit se za podmínky smlouvy uzavřené na dobu neurčitou od rovnosti v odměňování byla atraktivní i pro agentury práce pohybující se na českém pracovním trhu. Z obecného pohledu by se ovšem rozhodně jednalo o zajímavou možnost, která by posílila smluvní svobodu a vnesla do uspořádání vztahů mezi agenturou a zaměstnancem vyšší míru pružnosti a přizpůsobivosti, ovšem současně i jistoty, představované pracovněprávním vztahem uzavřeným na dobu neurčitou. Je proto škoda, že český zákonodárce k implementaci tohoto způsobu odchýlení se od zásady rovného zacházení nepřistoupil.

Směrnice dále připouští, aby členské státy umožnily sociálním partnerům odchýlit se od zásady rovného zacházení v kolektivní smlouvě. Chtěl-li by zákonodárce toto pravidlo do zákoníku práce přenést, musel by zřejmě nejdříve prokonzultovat se sociálními partnery, zda

<sup>8</sup> Viz Barancová, H. *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Sprint dva: 2010, Bratislava.* s. 199.

<sup>9</sup> Srov. Štefko, M., *op. cit.*, s. 61.

<sup>10</sup> Srov. *Zpráva expertní skupiny, op. cit.*, s. 24.

by oni sami měli na uplatnění odchylky od rovného zacházení prostřednictvím kolektivní smlouvy zájem.

Další odchylky od rovného zacházení v oblasti základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání může členský stát stanovit vlastním legislativním opatřením, ovšem pouze za podmínky, že jeho právní řád nepočítá s možností prohlášení kolektivních smluv za obecně závazné nebo rozšíření jejich závaznosti. České právo rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně připouští<sup>11</sup>, a tak uvedená možnost není v České republice přípustná.

## **Závěr**

Český zákonodárce byl při tvorbě právní úpravy agenturního zaměstnávání určitě veden dobrým úmyslem zabezpečit agenturním zaměstnancům právo na rovné zacházení v co možná nejvyšším rozsahu. Nepostupoval proto způsobem, který zvolila evropská směrnice a který počítá se stanovením okruhu těch nejvýznamnějších oblastí, v nichž musí být rovné zacházení dodrženo, ale zcela obecně stanovil, že mají agenturní zaměstnanci právo na rovný přístup v úplné šíři všech pracovních a mzdových podmínek.

Výsledkem tohoto maximalistického přístupu je ovšem z praktického pohledu těžko aplikovatelný stav, který přímo nutí k hledání cest pro různé formy obcházení zákonných požadavků. Zákonitě tak dochází k tomu, že kromě odchylování se od principu rovného zacházení v oblastech, v nichž bezvýhradně lpění na úplné rovnosti nelze od uživatelů a agentur spravedlivě požadovat, narážíme pod záminkou neaplikovatelnosti rovného zacházení na jeho porušování i tam, kde by dodržováno být mohlo a mělo. Vtírá se proto nepřijemná otázka, zda přístup zákoníku práce k rovnému zacházení v rámci agenturního zaměstnávání nepřinesl více škody než užítku.

---

<sup>11</sup> Viz ustanovení § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Je rozhodně škoda, že byla promarněna nabízející se možnost přepracovat a upravit v souvislosti s věcnou novelou zákoníku práce i právní úpravu agenturního zaměstnávání. Nejen právní jistotě, nýbrž i skutečnému zajištění práva agenturních zaměstnanců na stejné pracovní podmínky, by značně prospělo, pokud by zákonodárce opustil nerealistickou a obtížně aplikovatelnou normu předepisující rovnost v celé oblasti mzdových a pracovních podmínek, a nahradil ji srozumitelnou a čitelnou úpravou, která by jasně vymezila, kde musí být rovné zacházení nezbytně dodržováno, kdy a za jakých podmínek je možné se od něj odchýlit a kde s ohledem na objektivní okolnosti nemusí být dodržováno vůbec.

## **Summary**

The article deals primarily with the regulation of the temporary agency work set in the Labour Code. Based on the description of the legislation essential features, the paper deals mainly with the right of temporary agency workers assigned at a user undertaking to the same working and employment conditions that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job.

The article compares the legal regulation of the equal treatment in the Czech Labour Code with the European Directive on temporary agency work. It concludes that the Czech legislation is in comparison with the European directive significantly wider when it comes to the equal treatment securing. The directive is focused on determining specific areas where equal treatment must be adhered to, and provides some exceptions. Czech temporary agency work regulation guarantees temporary agency workers the right to the same working and employment conditions in general. The article calls into questions whether this approach is appropriate and effectively helps to ensure equal treatment for temporary agency workers.