

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli (§ 308 ZPr) a problematika posuzování její platnosti v důsledku nedostatku podstatných náležitostí právního jednání

Mgr. Michal Dittrich ¹

Klíčová slova :

neplatnost, dohoda o dočasném přidělení podle § 308 ZPr, agentura práce, uživatel, agenturní zaměstnanec, relativní neplatnost, absolutní neplatnost, relativně kogentní právní norma, absolutně neplatná právní norma

Key words :

invalidity, agreement on temporary assignment according to § 308 of the Act, labor agency, user, agent employee, relative nullity, absolute nullity, relatively mandatory legal norm, absolutely invalid legal norm

I. Povaha právní normy institutu agenturního zaměstnávání ust. § 308 ZPr. - kogentní či relativně kogentní právní norma?

Příspěvek je věnován úvahám nad právním vztahem agentury práce a uživatele coby vztyčného právního vztahu agenturního zaměstnávání, které je ve svých soukromoprávních aspektech definováno zejména v ustanoveních § 307a až 309 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v platném znění². Agenturní zaměstnávání jako takové je specifické a zcela odlišné svou „hybriditou“ od ostatních soukromoprávních vztahů, na které dopadá pracovněprávní úprava. Hybridita spočívá v tom, že pracovněprávní úprava sice upravuje i dohodu o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli v ust. § 308 ZPr, ačkoliv právní vztah mezi uživatelem a agenturou práce podléhá v ostatním obsahu (tzn. vyjma podstatných náležitostí v § 308 ZPr) naopak občanskoprávní úpravě. Právní vztah mezi těmito subjekty je konkrétně upraven v ustanovení § 308 odst. 1 a 2 ZPr. Důvod, proč zákonodárce vtělil dohodu mezi těmito subjekty do zákoníku práce, spočívá ve snaze zákonodárce zajistit zaměstnanci zvýšenou ochranu, neboť agenturní

¹ asistent na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení na právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni

² dále jen ve zkratce „ZPr“

zaměstnanec není přímým účastníkem této dohody, není schopen ovlivnit její obsah, a tak bylo nezbytné, aby vyjmenované obsahové náležitosti byly zakotveny v dohodě mezi agenturou práce a uživatelem a poskytnout tak agenturnímu zaměstnanci pracovněprávní ochranu. Právě díky shora zmíněným aspektům dohody se stává právní postavení zaměstnance nejistým tzv. „prekérním“. V návaznosti na uvedené je tak třeba zkoumat nejprve právní povahu norem a v souvislosti s tím i problematiku posuzování ne/platnosti Dohody, kdy právní následky, které zákon spojuje s platným právním jednáním má pouze takové právní jednání, které splňuje všechny náležitosti, požadované zákonem.³

K posouzení problematiky povahy právních norem upravujících dohodu o dočasném přidělení je nezbytné vycházet z ust. § 308 ZPr, ve kterém je dohoda zakotvena.⁴ Z toho hlediska je zásadní hned úvodní věta ust. § 308 ZPr. Z větné konstrukce dotčeného ustanovení § 308 odst. 1 ZPr na první pohled plyne zcela zjevný imperativ, tzn. že ustanovení klade důraz na to, aby :

(1) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musela obsahovat :

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

(2) Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně.

³ Pavlátová, J., Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, 62 s., ISBN 978 - 80 - 7380 - 507 - 4

⁴ pozn. autora : dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance k uživateli bude v textu užitá ve zkratce „Dohoda“

Imperativ v úvodu ustanovení § 308 odst. 1 ZPr napovídá, že se jedná o kogentní právní úpravu, nikoliv dispozitivní, čili smluvní strany tohoto právního vztahu by neměly být oprávněny se vlastním projevem vůle odchýlit od dotčeného příkazového ustanovení. Otázka neplatnosti právní normy je přitom přímo závislá na povaze právní normy ust. § 308 ZPr, čili na otázce, zda-li je norma kogentní či dispozitivní. Navíc je třeba zdůraznit, že v rámci kogentních norem rozlišujeme absolutně kogentní a relativně kogentní právní normy. V pracovním právu se hojně využívá relativně kogentních norem, jejichž podstata spočívá v tom, že se od nich lze odchýlit pouze ve prospěch jedné strany – zaměstnance.⁵ Norma je relativně kogentní, (částečně imperativní, dominující) pokud umožňuje účastníkům se částečně odchýlit, ale pouze v jednom směru. V zákoníku práce se zpravidla jedná o normy, které obsahují maxima povinností či naopak minima práv pro zaměstnance a promítá se v nich ochranná funkce pracovního práva.⁶

Při posouzení, zda-li jsou normy Dohody o dočasném přidělení relativně kogentní nebo absolutně kogentní, je však třeba vedle ustanovení § 308 odst. 1 a 2 ZPr pracovat i s ust. § 4a odst. 3 ZPr, podle kterého je možné se od ustanovení uvedených v [§ 363 ZPr](#) odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Právě zmíněné ustanovení § 363 ZPr obsahuje ta ustanovení, která jsou sice vymezena jako kogentní, nicméně s tím rozdílem, že se lze od nich odchýlit právě ve prospěch zaměstnance.

Právě § 363 ZPr mezi těmito ustanoveními zakotvuje mj. i ust. § 308 odst. 1 ZPr. Nicméně zvláštností je, že § 363 ZPr neoznačuje celou právní normu § 308 za relativně kogentní, nýbrž označuje pouze jeho „předvětí s oním imperativem“ a písmenem b) § 308 ZPr. Předvětí znamená uvozující větu s imperativem a v písm. b) je definována obligatorní náležitost druhu práce, kterou by měl agenturní zaměstnanec vykonávat. Pokud dané ustanovení pracuje taxativně pouze s předvětím a písmenem b), pak výkladem a contrario lze dospět k závěru, že ostatní ustanovení § 308 ZPr jsou ve zbytku absolutně kogentního charakteru, od kterého se nelze odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.

Nyní se klade otázka, jak se postavit k výkladu spojení § 308 a 363 ZPr. Hypoteticky vzato by bylo možné pomocí aplikace ust. § 363 ZPr na § 308 ZPr se odchýlit od úvodních ustanoveních § 308 odst. 1 ZPr v předvětí a v normě v písmene. b). Nicméně otázkou je, zda-li takový výklad dává smysl. Pokud bychom totiž připustili striktní výklad, který by se držel dikce textu § 363 ZPr, znamenalo by to ve své podstatě negaci výslovného imperativu v ust. § 308 ZPr, pokud by se odchýlení drželo zásady ve prospěch zaměstnance. Uvedené by hypoteticky připouštělo výklad, že by dohoda vyjmenované obligatorní náležitosti obsahovat vlastně nemusela, za splnění podmínky, že by odchýlení bylo ve

⁵ Hromada, M., Pracovněprávní spory. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2015, 112 s.

⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s 20.

prospěch zaměstnance, pokud by se na tom shodli účastníci dohody, mezi které ale paradoxně ani nepatří agenturní zaměstnanec.

Shora naznačený právní výklad je však třeba označit za mylný. Tento závěr podporuje hned několik argumentů. Předně je třeba vykládat dotčená ustanovení z hlediska teleologického výkladu. Smyslem obou dvou právních norem byla ochrana zaměstnance a tento cíl by byl uvedeným výkladem do jisté míry popřen, pokud by se zrelativizoval imperativ ust. § 308 ZPr. Z hlediska systematiky v pracovním zákoníku předchází ustanovení právní normy § 308 ZPr ustanovení § 363 ZPr, nicméně z tohoto faktu nelze dovozovat, že by z tohoto titulu bylo možné ustanovení § 363 ZPr přisuzovat přednost v aplikaci před ust. § 308 ZPr, i když je v ust. § 363 ZPr výslovně § 308 ZPr definován. Naopak je třeba sledovat princip právní jistoty, s kterým souvisí princip předvídatelnosti právních norem a jejich následků. Ve světle tohoto principu se klade důraz na to, aby adresát právní normy byl jednoznačně schopen vydedukovat, jaké právní následky jsou právní normou předvídané. Uvedené jistoty však výklad ust. § 308 ZPr ve spojení s ust. 363 ZPr neposkytuje, naopak je matoucí. Navíc je třeba při výkladu sledovat i linku principu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance zakotvené v ust. § 1a ZPr, který by byl připuštěním výkladu ust. § 308 ZPr za užití § 363 ZPr porušen. Nadto pokud bychom se vůbec pokusili aplikovat dotčené ustanovení § 363 ZPr na § 308 ZPr, dospěli bychom výkladem ad absurdum k závěru, že aplikovat nelze. Pokud bychom aplikovali ustanovení a pokusili bychom se změnit ustanovení v imperativu § 308 ZPr, pak bychom je mohli změnit ujednáním s tím výsledkem, že dohoda mít náležitosti nemusí (jiného odchýlení od ustanovení si představit zřejmě nelze). Dále pokud bychom aplikovali §363 na písm. b) § 308 ZPr, pak si nelze ani odchýlení rozumně představit (...) měla by být výsledkem aplikace negace celého ustanovení písm. b) nebo jeho změna, pokud změna, pak jak by měla vypadat? Rozumný výsledek interpretace a aplikace spojení dvou uvedených právních norem si lze stěží představit. Spíše se domnívám, že tvůrce normy ust. § 363 ZPr si důsledně plnil svou povinnost transponovat do právního řádu předpisy Evropských společenství, bohužel bez vazby a propojení s ostatním obsahem § 308 ZPr, na který odkazuje. S ohledem k veškerým výše uvedeným argumentům je třeba uzavřít, že imperativ ustanovení § 308 odst. 1 ZPr má aplikační přednost před ust. § 363 ZPr, má být vykládán samostatně bez ohledu na uvedenou vazbu § 363 ZPr, neboť z obsahu § 308 ZPr je patrné, že se jedná o absolutně kogentní úpravu, která nepřipouští odchylku. Nicméně tomuto závěru svědčí i samotný fakt, že aplikací § 363 ZPr na ust. § 308 ZPr nebyl naplněn ani samotný § 363 ZPr, tedy ochrana a prospěch zaměstnance, neboť aplikací na § 308 ZPr bychom znegovali celou ochranu tímto ustanovením předvídanou. Čili z výše uvedeného plyne, že tvůrci normy si vůbec neuvědomili možnost výkladu ust. § 4a ve spoj. s ust. § 363 ZPr ve vztahu k ust. § 308 ZPr. Tím tak vznikly výkladové problémy, které souvisí s naznačenou logickou rozporností dvou právních norem téhož zákona. Musíme tak v duchu výkladu „e ratione legis“ sledovat nosnou linku zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, ve světle které lze jednoznačně uzavřít, že právní výklad a aplikace zmíněných dvou ustanovení ve vztahu k ust. § 308 ZPr jsou zcela nesprávné a nelze je aplikovat, neboť by výklad šel proti zaměstnanci a obsahu samotné právní normy ust. § 308 ZPr.

II. Otázka neplatnosti dohody o dočasném přidělení agenturního zaměstnance

Nyní k otázce právní vady v důsledku absence jedné z podstatných náležitostí Dohody. Jedná se o otázku neplatnosti právních jednání. Vyřešení této otázky je bezesporu zásadní již s ohledem k tomu, že dohoda představuje jeden ze dvou základních smluvních „pilířů“ pro dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli. Uvedené tak má zásadní vliv na právní postavení agenturního zaměstnance, který působí v podniku uživatele. Je třeba si uvědomit, že právní vztah vznikající z dočasného přidělení je svou povahou akcesorický k dohodě o dočasném přidělení, čili je závislý na existenci právního vztahu z dohody o dočasném přidělení.

Absence obligatorní náležitosti v dohodě způsobuje podle mého soudu absolutní neplatnost dohody o dočasném přidělení, ačkoliv občanský zákoník č. 89/2012 Sb. v platném znění⁷ a spolu s ním i zákoník práce jsou postaveny svou podstatou na relativní neplatnosti, ke které je vyžadována námitka účastníka. Uvedenou problematiku je třeba vykládat ve světle NOZ, který je podle § 4 ZPr subsidiárně aplikovatelný na pracovně právní vztahy.

Ustanovení § 4 ZPr zní :

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, které jsou upraveny v ustanovení § 1a) ZPr. Uvedené znamená, že občanskoprávní úpravu musíme aplikovat pouze ve světle těchto zásad, mezi které patří

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásadní z hlediska posuzování vad právních jednání pak představuje i odst. 2 téhož ustanovení, podle kterého platí:

⁷ Pozn. aut.: zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník v platném znění dále v textu označen jen zkratkou „NOZ“

Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Relativní neplatnost je upravena v ust. § 580 NOZ, podle kterého je :

(1) Neplatné to právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.

Oproti tomu absolutní neplatnost je zakotvena v ust. § 588 NOZ, podle kterého :

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek (...).

Absence obligatorních náležitostí naplňuje jmenovatel obou dvou právních norem NOZ, čili absencí náležitosti odporuje imperativu § 308 ZPr. Pro posouzení následku zapříčiněného absencí náležitosti Dohody, tj. zda-li se jedná o absolutní či relativní neplatnost Dohody, je tak třeba vyjít z toho, zda-li tímto porušením je naplněna intenzita narušení veřejného pořádku dle § 588 NOZ. Při posouzení uvedeného je tak třeba vycházet vždy ze smyslu ustanovení § 4a ve spojení s ust. § 1a odst. 1 a 2 ZPr, které upravují základní nosné principy pracovního práva a některé z nich jsou svou podstatou natolik důležité, že jejich porušení se má za porušení veřejného pořádku. Ve světle uvedeného je třeba opět vycházet z toho, co vlastně upravují obligatorní náležitosti a zda-li jejich absence může znamenat pro zaměstnance citelný zásah do jeho právního postavení. Pokud vyjdeme z toho, že obligatorní náležitosti představují zároveň práva a povinnosti zaměstnance, které jsou kopírovány písemným pokynem k přidělení, pak jejich absence zásadním způsobem oslabují pozici zaměstnance na pracovišti uživatele. Obligatorní náležitosti představují základní ochranný rámec zaměstnance, ať se jedná o vymezení druhu práce, dobu na kterou je zaměstnanec přidělen, podmínky předčasného ukončení, nebo podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance. Pokud by v dohodě o dočasném přidělení nebyly sjednány, pak si je třeba uvědomit, že by je nebylo možné ani v písemném pokynu sdělit zaměstnanci a tento by je tak ani nebyl oprávněn realizovat. V tento okamžik si je třeba uvědomit aspekt, že písemný pokyn je svou podstatou přímo odvislý od obsahu dohody a neplní jen informační povinnost, ale je i právním základem práv a povinností zaměstnance vůči agentuře práce a uživateli. Vzhledem k výše uvedenému je tak nezbytné nazírat na problematiku optikou absolutní neplatnosti, a to již z toho důvodu, že

za a) zaměstnanec není ani účastníkem Dohody, čili je vůbec otázkou, zda-li je nadán právem namítnout neplatnost takové dohody, a

za b) zaměstnanec ani není nadán oprávněním, jak zjistit skutečný obsah dotčené dohody, za situace, kdy by se např. obsah dohody a písemného pokynu měl lišit, a

za c) obsahové náležitosti Dohody jej přitom mají chránit pro svou nespornou důležitost.

Shrneme-li uvedené, pak nedostatek v obligatorních náležitostech porušuje základní zásady vyjmenované v ust. § 1a odst. 2 ZPr, které chrání veřejný pořádek a je třeba je tak chránit absolutní, nikoliv relativní, neplatností dohody o dočasném přidělení k uživateli podle ust. § 308 ZPr.

Mgr. Michal Dittrich