

Vážený pan
Ing. Radovan Burkovič
prezident Asociace pracovních agentur, o.s.
Studentská 1770/1
708 00 Ostrava – Poruba

Váš dopis ze dne: 9. 5. 2022

Naše č.j.: 3414/1.50/22

Vyřizuje: Mgr. Solnická

V Opavě: 16. 6. 2022

Vážený pane prezidente,

podáním ze dne 9. 5. 2022 jste zaslal Státnímu úřadu inspekce práce **„Dotaz na posuzování srovnatelného zaměstnance agentury práce v oblasti naturálií, poskytovaných uživatelem kmenovým zaměstnancům, ve světle obsahu Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016“**.

Státní úřad inspekce práce v dané věci požádal o metodické stanovisko Ministerstvo práce a sociálních věcí, jehož obsah Vám zasílám v příloze. Toto stanovisko, které reflektuje i názor Státního úřadu inspekce práce, komplexně hodnotí Vámi nastíněnou problematiku a poskytuje odpovědi na Vámi vznesené dotazy.

S pozdravem



Mgr. Dalimila Solnická
vedoucí úseku inspekce pracovních vztahů a podmínek

Přílohy: 1/dle textu

Poskytování naturálií kmenovým zaměstnancům ve světle obsahu Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č.2/2016, Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele.

Podle § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Srovnatelnost však automaticky neznamená totéž, co mzdová rovnost. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku spis. zn. 2 Ads 335/2018, ze dne 29. 5. 2020 uvedl, že srovnatelnost mzdových podmínek ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce mezi tzv. agenturními a tzv. kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být zaměstnanci z těchto dvou skupin odměňováni obdobně: znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních).

Pokud jde o problematiku poskytování naturálního plnění zaměstnavatelem, rozhodování o odměňování zaměstnanců, popřípadě o poskytování jiných plnění, náleží v mezích platné právní úpravy mezi pravomoci zaměstnavatele. V konkrétním případě je proto podstatné, za jakým účelem a s jakým záměrem zaměstnavatel příslušné naturální plnění poskytuje. Příklady uvedené v dotazu nenasvědčují tomu, že by se jednalo o formy poskytování naturální mzdy ve smyslu § 119 zákoníku práce (naturální mzda). Především totiž není zřejmé, jaký by měl být vztah mezi množstvím poskytovaného zboží či služby a složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, dále není obecně osvědčeno, že s poskytováním části mzdy naturální formou vyslovili dotčení zaměstnanci souhlas; zároveň by v některých případech byl diskutabilní vztah potřeb zaměstnance a charakteru zboží či služby (např. v dotazu uvedený minigolf). Zcela vyloučené by bylo jako formu naturální mzdy poskytovat jinak neprodejné zboží, které nespĺňuje zákonem stanovené požadavky (např. na označení).

Na základě uvedených informací se proto domníváme, že se jedná o jinou formu naturálního plnění, která nespĺadá do rámce mzdových podmínek v smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce. Zcela obecně lze říci, že odůvodněné rozdíly mohou být v případě různých skupin zaměstnanců při poskytování těchto plnění akceptovatelné. Je ovšem, podle našeho názoru, klíčové vždy správně vymezit věcný důvod pro jejich poskytování právě určité skupině zaměstnanců. Je možné si např. představit situaci, kdy bude špatně označené zboží poskytováno pouze zaměstnancům, kteří vykonávají práci v provozu zaměstnavatele po určitou dobu (třeba min. 1 rok) s poukazem na to, že jsou s ohledem na svou praxi seznámeni důkladně s jeho charakterem a vlastnostmi i bez řádného označení a mohou je užívat bez rizik. Za přípustné by bylo možné považovat užití principu seniority i v případech, kdy je zboží omezené množství, jako formu určité bonifikace za dlouhodobý výkon závislé činnosti pro zaměstnavatele.

Pokud bude poskytování určitého zboží či služeb a priori pojmáno jako forma fakultativní péče o (vlastní) zaměstnance, nebude z hlediska dosavadního výkladu zákona nezbytné je rozšířit i na zaměstnance agentury (obdoba v metodickém pokynu uvedeného příspěvku na stravování, na životní či důchodové pojištění, nebo na rekreaci). Zcela definitivní odpověď, zda agenturním zaměstnancům musí být ve všech případech popsané naturální plnění také poskytováno, tak dát nelze, platí však, že se jedná o okruh plnění, na který obecně nevzniká nárok agenturním zaměstnancům automaticky.

Doložka konverze do dokumentu obsaženého v datové zprávě

Tento dokument, který vznikl převedením vstupu v listinné podobě do podoby elektronické pod pořadovým číslem **149661048-64794-220616135143**, skládající se z **2** listů, se doslovně shoduje s obsahem vstupu.

Vstup bez viditelného prvku.

Jméno a příjmení osoby, která konverzi provedla: **SYLVA SNĚHOTOVÁ**

Vystavil: **Státní úřad inspekce práce**

Pracoviště: **Státní úřad inspekce práce**

V Opavě dne 16.06.2022



149661048-64794-220616135143