07/2026

If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet issued in your native language.

Nemáte-li německé občanství, můžete tento informační leták od zaměstnavatele bezplatně získat ve vašem mateřském jazyce.

Tento informační leták vám má pomoci porozumět vašim právům v pozici agenturního zaměstnance a zajistit vám spravedlivé zacházení.
Následující obecné informace nemohou nahradit právní poradenství u vašeho konkrétního případu. Aktuální znění tohoto informačního letáku najdete na internetu pod odkazem www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Informační leták
pro agenturní zaměstnance

1. Základní informace

1.1. Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání, označované také jako agenturní práce, je forma zaměstnávání, při níž zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje („zapůjčuje“) své zaměstnance k výkonu práce jiné firmě (uživateli).
Tito zaměstnanci se proto označují jako agenturní zaměstnanci. Pro uživatele pracují po určitou dobu podle jeho pokynů, aniž by s ním vstupovali do pracovněprávního vztahu. Mzdu za svou práci proto dostávají od agentury práce. Uživatel za tuto personální službu agentuře práce poskytuje v souladu s právními předpisy finanční kompenzaci. Agentura práce potřebuje k přidělování pracovníků v souladu s právními předpisy povolení Spolkového úřadu práce. Tuto oblast upravuje zákon o poskytování pracovníků (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zkráceně AÜG).

1.2. Kdo vám pomůže, dojde-li ke sporu nebo máte-li nějaký dotaz?

Pomoc při řešení sporů vám mohou poskytnout zejména odborové organizace, advokáti, centrála pro ochranu spotřebitelů a také úřady práce v Düsseldorfu, Kielu a Norimberku, které jsou příslušné k dohledu nad činností agentur práce.

Máte-li pochybnosti, zda má agentura práce požadované povolení Spolkového úřadu práce, můžete se obrátit na příslušné oddělení pro agenturní zaměstnávání.

Toto oddělení, stejně jako kterýkoli jiný úřad práce, přijímá také stížnosti a podněty týkající se porušování právních předpisů držiteli povolení (agenturami práce) a provedou příslušné šetření. Podněty k šetření nám můžete zaslat i anonymně. Abychom však mohli váš anonymní podnět náležitě prošetřit, potřebujeme znát alespoň název agentury práce, název uživatele a popis konkrétního porušení právních předpisů.

Zde jsou uvedeny kontaktní údaje na výše zmíněná příslušná oddělení pro agenturní zaměstnávání:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, Tel.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Kiel, Tel.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Nürnberg, Tel.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Jednotlivá oddělení pro agenturní zaměstnávání jsou vždy příslušná pro držitele povolení (agentury práce) z několika spolkových zemí: oddělení při Úřadu práce Düsseldorf pro spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko a Hesensko; oddělení při Úřadu práce Norimberk pro spolkové země Bavorsko, Bádensko-Württembersko, Porýní-Falc a Sársko; oddělení při Úřadu práce Kiel pro všechny ostatní spolkové země.

1.3. Povolení k agenturnímu zaměstnávání

Pokud agentura práce přiděluje své zaměstnance k výkonu práce u jiných firem, musí mít v souladu s právními předpisy povolení Spolkového úřadu práce. Držitelé povolení (agentury práce) jsou pravidelně kontrolováni, aby bylo zajištěno, že dodržují zákonné předpisy. Jména držitelů povolení jsou denně aktualizována a zveřejňována na internetu a lze je nalézt na adrese https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/ .

Pokud váš zaměstnavatel nemá povolení k agenturnímu zaměstnávání a nejedná se o žádnou z výjimek, vzniká mezi vámi a uživatelem na základě zákonného ustanovení

v AÜG pracovní poměr. Máte možnost setrvat v pracovním poměru se svým zaměstnavatelem (agenturou práce). Informace týkající se prohlášení o setrvání v pracovním poměru vám poskytne váš úřad práce. Ani v případě, že podáte prohlášení o setrvání v pracovním poměru, vás zaměstnavatel uživateli nesmí nadále přidělovat. Nemá-li zaměstnavatel potřebné povolení, musí přidělení okamžitě ukončit.

Pokud povolení zanikne až v průběhu pracovního poměru, musí vás agentura práce o této skutečnosti okamžitě informovat. Agentura práce vás musí upozornit na předpokládaný konec lhůty pro vypořádání. Lhůtou pro vypořádání se rozumí maximální lhůta, která agentuře práce zbývá k řádnému ukončení smluv již uzavřených s uživatelem. Tato lhůta činí maximálně 12 měsíců.

2. Pracovní poměr a výkon práce u uživatele

2.1. Pracovní smlouva

K jiné firmě (uživateli) vás smějí přidělit pouze v případě, že je vaším zaměstnavatelem agentura práce. Agentura práce tedy odpovídá za vyplácení vaší mzdy a za zajištění odpovídajících pracovních podmínek.

Jako agenturní zaměstnanec máte právo na doklad o podstatných podmínkách pracovního poměru (písemné potvrzení). Budete tak mít všechny důležité informace o svém pracovním poměru, které si v případě potřeby můžete znovu přečíst. Písemné potvrzení může být zcela nebo zčásti nahrazeno písemnou pracovní smlouvou nebo pracovní smlouvou předanou elektronicky v textové podobě.

Co všechno musí být v písemném potvrzení, resp. v pracovní smlouvě, uvedeno, se řídí § 11 odst. 1 AÜG a ustanoveními zákona o prokazování podstatných podmínek pracovního poměru (NachwG):

- vaše **jméno** a **adresa**, jakož i jméno a adresa vašeho zaměstnavatele,
- **datum,**, jímž pracovní poměr začíná,
- u pracovních poměrů na dobu určitou **datum jejich ukončení** nebo předpokládanou dobu trvání pracovního poměru,
- údaj o **místě výkonu práce**,
- stručný popis vaší **pracovní činnosti**,
- délka **zkušební doby** (pokud byla sjednána),
- struktura a výše **mzdy** včetně odměny za práci přesčas, příplatků, náhrad, prémií a specifických plateb, jakož i dalších složek mzdy, které musí být vždy uvedeny samostatně, včetně splatnosti a způsobu vyplacení,
- sjednaná **pracovní doba**,
- počet **dnů dovolené**,
- **výpovědní lhůty** a informace o výpovědi (zejména o postupu při jejím podání),
- případně údaje o **kolektivních smlouvách** a podnikových nebo služebních dohodách,
- **orgán, který povolení vydal** a místo a datum vydání povolení podle § 1 AÜG,
- druh a výše plnění za období, kdy nejste přidělen k uživateli (**období bez přidělení**).

Další informace naleznete v § 2 NachwG, resp. v případě sjednané práce na zavolanou v § 12 zákona o práci na částečný úvazek a pracovních poměrech na dobu určitou (TzBfG).

Důležité upozornění: Pracovní smlouvu a všechny důležité dokumenty si dobře uschovejte. Budete je potřebovat například v případě právních sporů.

2.2. Výkon práce agenturního zaměstnance

Agentura práce vás musí před každým přidělením k uživateli informovat, že budete pracovat jako agenturní zaměstnanec, a sdělit vám jméno a adresu uživatele. Pro tuto informační povinnost je stanovena textová forma, může se tedy jednat například o e-mail s uvedenými informacemi.

2.3. Maximální doba přidělení

Maximální doba přidělení je nejdelší doba, po kterou může být agenturní zaměstnanec přidělen k témuž uživateli. Zákonem stanovená maximální doba přidělení činí 18 měsíců.

Od maximální doby přidělení v délce 18 měsíců se lze odchýlit na základě kolektivní smlouvy pro dané odvětví, nebo – v rámci působnosti takové kolektivní smlouvy – na základě podnikové či služební dohody uzavřené u uživatele.

Aby váš zaměstnavatel nepřekročil maximální dobu přidělení, je třeba započítat všechna období, po která jste byli přiděleni k témuž uživateli, pokud mezi jednotlivými obdobími přidělení nejsou více než 3 měsíce. Platí to i pro období, po která jste byli přiděleni prostřednictvím jiných agentur práce.

Pokud dojde k překročení maximální doby přidělení, pozbývá pracovní poměr s vaším zaměstnavatelem platnosti a ze zákona vzniká pracovní poměr mezi vámi a uživatelem. Máte možnost setrvat v pracovním poměru se svým zaměstnavatelem. K tomu musíte učinit prohlášení o setrvání v pracovním poměru. Informace týkající se prohlášení o setrvání v pracovním poměru vám poskytne váš úřad práce.

2.4. Přijetí do pracovního poměru s uživatelem

Agentura práce vám nesmí zakázat, abyste po skončení pracovního poměru s agenturou práce navázali pracovní poměr s uživatelem.

Uživatel vás musí informovat o volných pracovních místech, která mají být v jeho firmě obsazena. Může tak učinit například vyvěšením oznámení v provozovně nebo firmě uživatele na místě, které je vám přístupné.

Pokud jste byli přiděleni k témuž uživateli po dobu nejméně 6 měsíců a v textové podobě ho požádáte o přijetí do pracovního poměru, musí vám uživatel v textové podobě poskytnout odůvodněnou odpověď.

2.5. Přístup ke společným zařízením a službám

Uživatel vám musí umožnit přístup ke svým společným zařízením nebo službám – například zařízením péče o děti, společnému stravování (jídelně) nebo dopravním prostředkům – za stejných podmínek jako srovnatelným zaměstnancům ve své firmě.

Mohou však existovat věcné důvody, které odlišné zacházení odůvodňují. Takový důvod může nastat například tehdy, pokud jste u uživatele zaměstnán pouze krátce a umožnění přístupu ke společným zařízením a službám by pro uživatele znamenalo nepřiměřeně vysokou administrativní zátěž.

2.6. Další informace o přidělení

- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a prevence pracovních úrazů:

  Při výkonu práce u uživatele se na vás vztahují veřejnoprávní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí dodržovat i uživatel. Za dodržování těchto předpisů odpovídají agentura práce a uživatel společně. Uživatel musí přijmout nezbytná opatření vyplývající ze státních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z příslušných předpisů o prevenci pracovních úrazů. Přidělený zaměstnanec je povinen příslušné předpisy dodržovat.

  Uživatel je dále povinen vás informovat, zejména před zahájením práce a při změnách ve vaší pracovní oblasti, o následujících skutečnostech:

  - o nebezpečích pro bezpečnost a zdraví, kterým můžete být při práci vystaveni,
  - o opatřeních a zařízeních sloužících k předcházení těmto nebezpečím nebo k ochraně před nimi, včetně preventivní péče v oblasti pracovního lékařství,
  - o nutnosti specifické kvalifikace nebo odborných schopností, jakož i o specifických nebezpečích na pracovišti a o přijatých nebo plánovaných opatřeních.

- U uživatele probíhá stávka:

  Jako agenturní zaměstnanec nesmíte být nasazen jako stávkokaz. Uživatel vás tedy nesmí nasadit k převzetí práce kmenových zaměstnanců, v případě že tito zaměstnanci stávkují. Ve výjimečných případech může být vaše přidělení k uživateli, u něhož probíhá stávka, přípustné, pokud je zajištěno, že nebudete nasazeni jako stávkokaz.

- Výkon práce agenturního zaměstnance v masném průmyslu:

  Pokud vás jako agenturního zaměstnance přidělí k výkonu práce v masném průmyslu, je přidělení k výkonu hlavní činnosti, tj. porážení, bourání a zpracování masa, od 1. dubna 2021 principiálně zakázáno. V této oblasti mohou firmy zaměstnávat pouze kmenové zaměstnance. Toto omezení se nevztahuje na provozy řemeslných řeznictví.

3. Informace o finanční odměně

Důležité upozornění: Agentura práce vám musí vyplácet sjednanou mzdu i v případě, že vás nemůže přidělit k uživateli k výkonu práce.

3.1. Zásada rovného zacházení

Zásada rovného zacházení v rámci agenturního zaměstnávání znamená, že agenturní zaměstnanec musí mít přinejmenším stejné pracovní podmínky a stejnou mzdu (Equal Treatment, resp. Equal Pay) jako srovnatelní kmenoví zaměstnanci uživatele v jeho firmě. To například znamená: Pokud agenturní zaměstnanec vykonává stejnou práci jako kmenový zaměstnanec, musí dostávat přinejmenším stejnou mzdu a musí pro něj platit stejné další podstatné pracovní podmínky (dovolená, pracovní doba).

Od zásady rovného zacházení se lze během prvních 9 měsíců vašeho přidělení odchýlit uplatněním kolektivní smlouvy. Je přitom třeba mít na paměti, že pracovní podmínky stanovené kolektivní smlouvou (mzda, pracovní doba, dovolená) se mohou lišit od podmínek platných pro uživatelovy zaměstnance.

Při výpočtu 9 měsíců musí agentura práce započítat v plném rozsahu i vaše předchozí přidělení k témuž uživateli prostřednictvím jiných agentur práce, pokud mezi jednotlivými přiděleními nejsou více než 3 měsíce.

Pokud vás přidělí k uživateli, u kterého jste v průběhu posledních 6 měsíců před současným

přidělením již pracovali na základě pracovního poměru na dobu určitou nebo neurčitou, rovného zacházení se vám dostane hned od prvního dne přidělení (jedná se o ustanovení zabraňující obcházení zásady rovného zacházení). To platí i v případě, že uživatel tvoří s vaším předchozím zaměstnavatelem koncern.

Pokud se na agenturní zaměstnávání vztahuje kolektivní smlouva a pro firmu uživatele platí kolektivní smlouva o příplatcích pro dané odvětví, lze se postupným zvyšováním vaší mzdy od zásady Equal Pay odchýlit po dobu delší než 9 měsíců. Další informace vám poskytne vaše agentura práce.

3.2. Minimální mzda v rámci agenturního zaměstnávání

Spodní mzdovou hranicí je v rámci agenturního zaměstnávání nejnižší hodinová mzda, kterou musí agenturní zaměstnanec dostávat. Mzda tedy nesmí být nižší než tato stanovená hranice.

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS) může na žádost stran kolektivní smlouvy vydat nařízení o spodní mzdové hranici (LohnUGAÜV) platné specificky pro agenturní zaměstnávání. Jsou-li tyto **minimální hodinové mzdy** stanovené BMAS vyšší než zákonná minimální mzda, mají před ní přednost.

Podle nařízení LohnUGAÜV 7 je agentura práce povinna vyplácet vám nejméně o stupeň výše uvedenou hrubou mzdu za každou odpracovanou hodinu (minimální hodinová mzda). Platí to na celém území Spolkové republiky Německo.

a) Od 1. července 2026 do 31. srpna 2026 **14,96 eur**,

b) od 1. září 2026 do 31. března 2027 **15,33 eur**

c) a od 1. dubna 2027 do 30. září 2027 **15,87 eur**.

Pokud pro podmínky přenechání zaměstnanců k výkonu dočasné pracovní činnosti neexistuje nařízení o spodní mzdové hranici, platí ustanovení zákona o minimální mzdě. V takovém případě máte nárok přinejmenším na obecnou zákonnou minimální mzdu. Informace o aktuálním stavu stávajících nařízení o minimální hodinové mzdě najdete na odkazu www.bmas.de.

Kromě výše mzdy upravuje nařízení o spodní mzdové hranici ještě další dvě důležité oblasti:

1. Splatnost mzdy: Nařízení stanoví, že minimální hodinová mzda vám musí být vyplacena nejpozději do 15. bankovního pracovního dne následujícího měsíce. Výjimky mohou platit v případě konta pracovní doby upraveného kolektivní smlouvou.
2. Konto pracovní doby: Nařízení rovněž stanoví, že konto pracovní doby může obsahovat maximálně 200 hodin v plusu. V případě sezónních výkyvů je možná výjimka až do výše 230 hodin v plusu. Pokud máte na kontě pracovní doby více než 150 hodin v plusu, musí váš zaměstnavatel hodiny nad tento limit a k nim náležející příspěvky na sociální pojištění pojistit pro případ insolvence.

3.3. Další minimální mzdy

V některých odvětvích platí specifické minimální mzdy. Tyto minimální mzdy platí i pro agenturní zaměstnance, pokud vykonávají činnosti, na které se vztahuje minimální mzda stanovená pro dané odvětví. Jedná se například o pokrývačské, malířské nebo lakýrnické práce. Přehled minimálních mezd ve smyslu zákona o vysílání pracovníků (AEntG) naleznete na stránkách BMAS na adrese www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Entsendung von Arbeitnehmern > Weitere Informationen > Branchenmindestlöhne nebo pod následujícím odkazem: Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

3.4. Příspěvky na sociální pojištění

Agentura práce je stejně jako každý jiný zaměstnavatel povinna odvádět příspěvky na sociální pojištění. Pokud tuto povinnost nesplní, ručí za jejich úhradu v případě vašeho přidělení uživatel (viz § 28e odst. 2 čtvrté knihy sociálního zákoníku (SGB IV)).

3.5. Náhrada nákladů

Při výkonu práce mimo obvyklé místo výkonu práce máte v zásadě nárok na náhradu nákladů (např. nákladů na dopravu a ubytování). Musí být uhrazeny například náklady na dopravu mezi sídlem agentury práce a sídlem uživatele. Kolektivní nebo individuální pracovní smlouva však mohou stanovit odlišnou úpravu. Zda a případně v jakém rozsahu může tyto výdaje zohlednit také finanční úřad jako daňově uznatelné náklady, závisí na daňových předpisech platných v konkrétním případě.