



národní
úložiště
šedé
literatury

Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
2020

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-432371>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte 4.0

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 18.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

a dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a zákoníku práce



Tento informační materiál je výstupem výzkumného úkolu V06-S4 Právní úprava agenturního zaměstnávání v komparaci s jinými státy Evropské unie a vysílání zaměstnanců dle § 43a zákoníku práce v kontextu BOZP, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2019–2020, v rámci institucionální podpory Ministerstva práce a sociálních věcí.

Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2020

Obsah

Úvod	4
Základní informace	4
Agentura práce	5
Evidence agentur práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání	5
Agenturní zaměstnávání je formou zprostředkování zaměstnání	5
Vztah mezi agenturou práce a uživatelem	6
Dohoda o dočasném přidělení.....	6
Vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem	7
Dočasné přidělení na základě písemného pokynu.....	7
Kdo řídí agenturního zaměstnance v práci.....	7
Ukončení dočasného přidělení	8
Časové omezení dočasného přidělení	8
Srovnatelný zaměstnanec	8
Co jsou srovnatelné pracovní podmínky	8
Agenturní zaměstnávání a BOZP	9
Zdravotní – pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců	9
Školení agenturních zaměstnanců	10
Poskytování osobních ochranných prostředků agenturním zaměstnancům	10
Pracovní úrazy agenturních zaměstnanců	10
Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce.....	10
Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce nesmí však být použito na agenturního zaměstnávání	11
Kdo řídí dočasně přiděleného zaměstnance v práci, kdy končí dočasné přidělení a jaké jsou mzdové a platové podmínky	11

Úvod

Uchazeči o práci v České republice zejména pak ti, jejichž mateřským jazykem není čeština, mohou být znevýhodněni při zjišťování informací ohledně pravidel upravujících oblast agenturního zaměstnávání a ohledně pravidel upravujících dočasné přidělení zaměstnanců k plnění pracovních úkolů k jinému zaměstnavateli.

Tento informační materiál je určen jak pro občany zemí Evropské unie, tak i pro občany třetích zemí, kteří mají zájem se uplatnit na českém trhu práce a při hledání zaměstnání využívají služeb agentur práce nebo je zaměstnavatel dočasně přidělí k plnění pracovních úkolů k jinému zaměstnavateli.



Uchazeči o zaměstnání nebo již zaměstnanci zde naleznou základní potřebné informace ohledně agentur práce, kdo je uživatelem a kdo je agenturním zaměstnancem, jejich vzájemné vztahy. Dále jaké druhy smluv nebo dohod se mezi uvedenými subjekty uzavírají a jaké mají náležitosti. V neposlední řadě jsou zde uvedeny informace o srovnatelných pracovních podmínkách, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví

při práci, o pracovnělékařských prohlídkách zaměstnanců, o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních úrazech a o základním rozdílu mezi agenturním zaměstnáváním a dočasným přidělením.

Základní informace

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravují §§ 14 až 16 a následně §§ 58 až 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Podmínky agenturního zaměstnávání, jako jedné z forem zprostředkování zaměstnání, upravuje zejména § 307a a §§ 308–309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), přičemž se předmětné problematiky také dotýká nařízení vlády č. 64/2009 o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb.

Agentura práce

Agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání ve formách uvedených v § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti¹, a to na základě příslušného povolení uděleného Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky (dále jen „úřad práce“). Podle výše zmíněného ustanovení se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.
- Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (agenturní zaměstnávání).
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.



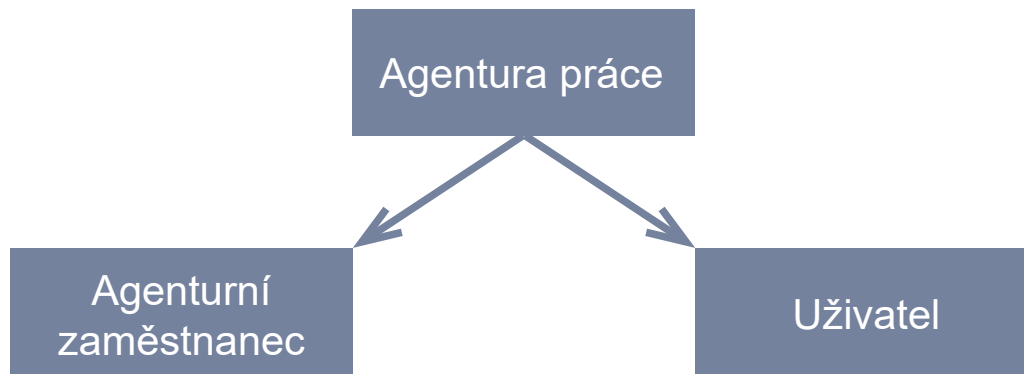
Evidence agentur práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání

Primárně si lze ověřit, zda subjekt je agenturou práce online v příslušné veřejné evidenci agentur práce, kterou vede Generální ředitelství Úřadu práce ČR (www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace).

Agenturní zaměstnávání je formou zprostředkování zaměstnání

Agenturní zaměstnávání (zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení) je realizováno prostřednictvím specifického „třístranného“ vztahu mezi agenturou práce, uživatelem (právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení) a zaměstnancem.

¹ Jde o transpozici čl. 1 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, kterou Česká republika ratifikovala v roce 2000



Vztah mezi agenturou práce a uživatelem

Pokud jde o vztah mezi agenturou práce a uživatelem, jedná se o hybridní vztah upravený jak zákoníkem práce, tak občanským zákoníkem. Základním dokumentem je dohoda o dočasném přidělení podle § 308 zákoníku práce. Dohoda musí být podle tohoto ustanovení písemná, musí obsahovat další níže uvedené podmínky dočasného přidělení u uživatele. Agentura práce je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu.

Dohoda o dočasném přidělení

Agentura přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce pro uživatele na základě dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi ní a uživatelem. Dohoda musí mít písemnou formu. Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení jsou uvedeny v § 308 odst. 1 zákoníku práce:

- jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance;
- druh práce, kterou bude vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce;
- určení doby, po kterou bude vykonávat práci u uživatele;
- místo výkonu práce;
- den nástupu agenturního zaměstnance k výkonu práce u uživatele;
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách ve smyslu „srovnatelného zaměstnance“;
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno;

- číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentura práce a uživatel jsou zároveň povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Vztah mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem

Agentura práce uzavírá (zpravidla na dobu určitou) s fyzickou osobou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti.

Dočasné přidělení na základě písemného pokynu

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu podle § 309 odst. 2 zákoníku práce, který obsahuje:

- název a sídlo uživatele;
- místo výkonu práce u uživatele;
- dobu trvání dočasného přidělení;
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji;
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce;
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.



Kdo řídí agenturního zaměstnance v práci

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **uživatel.**

Ukončení dočasného přidělení

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo agenturního zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Časové omezení dočasného přidělení

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (toto omezení neplatí v případě, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou).

Srovnatelný zaměstnanec



Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky agenturního 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.

Co jsou srovnatelné pracovní podmínky

Pokud jde o srovnatelné podmínky, vychází se z § 309 odst. 5 zákoníku práce, který je transpozicí unijní směrnice o agenturním zaměstnávání², podle které zjednodušeně řečeno základní podmínky zaměstnanců musí

² Jedná se o transpozici čl. 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104 o agenturním zaměstnávání

být přinejmenším stejné, jako ty, které by se vztahovaly na kmenové zaměstnance uživatele.

Povinnost zajistit je má jak **agentura, tak uživatel**.

Pokud jde o mzdové složky, jedná se prakticky o veškeré tyto složky, včetně odměn, bonusů a příplatků. Pokud jde o srovnatelné pracovní podmínky, jde zejména o výměru dovolené, nadstandardní překážky v práci (například sick days), cestovní náhrady.

Srovnatelnými pracovními podmínkami už ale zpravidla nejsou pracovní podmínky v širším slova smyslu, **tedy nadstandardní benefity nebo benefity neupravené v pracovněprávních předpisech**.

Agenturní zaměstnávání a BOZP

Zákoník práce výslovně stanoví **uživateli povinnost zajistit BOZP, zároveň ale agenturu práce nezprošťuje této povinnosti**. Vychází se tedy z toho, že i agentura práce je obecně odpovědná v oblasti BOZP. **Konkrétní pravidla BOZP může ale stanovovat pouze uživatel, neboť on zná konkrétní pracoviště a rizika práce. Ve smlouvě o dočasném přidělení je velmi vhodné upravit otázku, jaký subjekt bude zaměstnance seznamovat s riziky, poskytovat pracovní prostředky, jak bude uživatel odpovídat agentuře za škodu způsobenou zaměstnanci apod.**

Zdravotní – pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců

Vstupní pracovnělékařskou prohlídku u svých zaměstnanců zajišťuje před přidělením k uživateli agentura práce (coby zaměstnavatel). Uživatel by měl agentuře poskytnout všechny potřebné informace, které jsou potřebné k provedení zdravotní prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, kterou bude vykonávat (zařazení práce do kategorie podle zákona č. 258/2000 Sb. o veřejném zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů).



Periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky zajišťuje agentura práce.

Školení agenturních zaměstnanců



Nástupní i periodické školení BOZP a PO agenturních zaměstnanců zajišťuje zpravidla uživatel ve stejném rozsahu jako pro své zaměstnance.

Poskytování osobních ochranných prostředků agenturním zaměstnancům

Osobní ochranné pracovní prostředky poskytuje agenturním zaměstnancům uživatel, pokud není v dohodě mezi uživatelem a agenturou stanoveno jinak.

Pracovní úrazy agenturních zaměstnanců



V případě pracovního úrazu agenturního zaměstnance uživatel o tom uvědomí agenturu a spolupracuje s ní při vyšetření pracovního úrazu.

Vyšetření, evidenci a odškodnění pracovního úrazu zajišťuje agentura práce. Zápis do knihy úrazů provádí obě strany tj. agentura práce i uživatel

Agenturní zaměstnávání a dočasné přidělení dle § 43a zákoníku práce

Samotné dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce nese mnoho podobných znaků jako agenturní zaměstnávání, např. pokud jde o oblast srovnatelných pracovních a mzdových podmínek, řízení dočasně přiděleného zaměstnance nebo v oblasti BOZP apod., kdy roli agentury práce svým způsobem nahrazuje „vysílající“ zaměstnavatel.

Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata, s výjimkou nákladů, vzniklých v souvislosti se mzdou nebo platem dočasně přiděleného zaměstnance.

Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce nesmí však být použito na agenturní zaměstnávání

Při dočasném přidělení dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Dohoda musí být uzavřena písemně a v dohodě musí být uveden:

- název zaměstnavatele, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje;
- den, kdy dočasné přidělení vznikne;
- druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

Kdo řídí dočasně přiděleného zaměstnance v práci, kdy končí dočasné přidělení a jaké jsou mzdové a platové podmínky

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.**

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil (vysílající zaměstnavatel).

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

Upozornění

Pokud se domníváte, že dochází k porušování pracovněprávních předpisů, neváhejte se obrátit s podnětem k provedení kontroly na Státní úřad inspekce práce (www.suip.cz). Orgány inspekce práce nejsou příslušné k individuálnímu vymáhání práv zaměstnanců, k tomuto slouží pouze žaloba podaná na příslušný soud.

