

Agenturní zaměstnávání

JUDr. Jaroslav Stránský

26. června 2017

Osnova

- Novinky v oblasti agenturního zaměstnávání
 - nové povinnosti agentur v zákoně o zaměstnanosti
 - omezení souběžných pracovněprávních vztahů při agenturním zaměstnávání
 - sankce v souvislosti s agenturním zaměstnáváním, uložení pokuty od orgánů inspekce práce
 - přidělování cizinců ze zemí mimo EU agenturami práce
- Dokumenty související s agenturním zaměstnáváním a jejich obsah
 - dohoda o dočasném přidělení
 - pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti
 - písemný pokyn
- Možnosti řízení a organizace práce agenturních zaměstnanců
- Rovné zacházení s agenturními zaměstnanci
 - srovnatelné podmínky vůči kmenovému zaměstnanci
 - mzdové a pracovní podmínky
 - stravování, benefity a další plnění

Novela zákona o zaměstnanosti

- Novela zákona o zaměstnanosti byla již definitivně schválena (minulý týden ji projednal prezident).
- Znění novely k dispozici zde:

<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=83938>

- Změny týkající se agenturního zaměstnávání vstoupí v účinnost 15 dnů po vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Nové povinnosti agentur

- K žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání bude muset být poskytnuta kauce ve výši 500 000 Kč.
- Kauci bude nutno složit na účet generálního ředitelství Úřadu práce.
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydá nejdříve na dobu třech let a poté na dobu neurčitou.
- Povolení ke zprostředkování zaměstnání se odejme, pokud agentura nikoho dočasně nepřidělila nejméně po dobu dvou let.
- Bude přeformulování odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání pro případ porušení pravidel agenturního zaměstnávání v zákoníku práce (namísto dosavadního „odejme“ bude „může odejmout“).

Omezení souběžných pracovněprávních vztahů

- Nové ustanovení § 307b zákoníku práce:

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

- a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo
- b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

- Agentura nebude moci přidělit k uživateli zaměstnance, který sám pracuje pro uživatele jako kmenový zaměstnanec.
- Pozor si budou muset dát zejména zaměstnavatelé s více pobočkami.

Cizinci a agenturní zaměstnávání

- Podle současného § 66 zákona o zaměstnanosti nesmí agentura dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydání povolení k zaměstnání.
- Toto omezení bude novelou zrušeno.
- Otevře se cesta k tomu, aby agentura mohla k uživateli dočasně přidělit cizince (státní příslušník země mimo EU).

Přestupky na úseku agenturního zaměstnávání

- Nové znění § 33a zákona o inspekci práce:

(1) Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) nesplní povinnost podle § 307b zákoníku práce,
- b) nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce
 1. obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. a) až e), g) a h) zákoníku práce, nebo
 2. byla uzavřena písemně podle § 308 odst. 2 zákoníku práce,
- c) nesplní některou povinnost podle § 309 zákoníku práce, nebo
- d) jako uživatel nezajistí, aby dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovala údaje stanovené v § 308 odst. 1 písm. f) nebo tyto údaje uvede nepravdivě.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 se uloží pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Základní body a pojmy

- Agenturou práce je osoba, které bylo vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- Agentura zakládá pracovněprávní vztahy se zaměstnanci a je tedy jejich zaměstnavatelem.
- Zaměstnanci ovšem nevykonávají práci přímo pro agenturu, ale jsou vysláni k výkonu práce pro jinou osobu (uživatele).
- Uživatel řídí a organizuje práci zaměstnanců (vykonává řídicí oprávnění zaměstnavatele).

Základní body a pojmy

- Agenturní zaměstnanec je zaměstnanec, který má uzavřený základní pracovněprávní vztah s agenturou, ale pracuje pro uživatele, ke kterému byl přidělen.
- Pokud sami uživatelé zaměstnávají své vlastní zaměstnance, označují se jako kmenoví zaměstnanci.
- Kmenový zaměstnanec má význam zejména pro posouzení rovného zacházení. Zákoník práce hovoří v té souvislosti o srovnatelném zaměstnanci.

Dohoda o dočasném přidělení

- Agentura a uživatel uzavírají dohodu o dočasném přidělení.
- Dohoda musí obsahovat zejména (kompletní obsah v § 308 odst. 1):
 - jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
 - druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
 - určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
 - 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 (srovnatelný zaměstnanec).

Dohoda o dočasném přidělení

- Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena ve vztahu k přidělení každého jednotlivého zaměstnance.
- Obsah dohody upravuje zákoník práce, ale nejde o pracovněprávní vztah. Další jeho obsah se řídí občanským zákoníkem.
- Agentura a uživatel mohou uzavřít i rámcovou smlouvu o dalších souvislostech dočasného přidělování zaměstnanců. Může obsahovat například:
 - ujednání výše odměny, kterou uživatel platí agentuře,
 - požadavky, které má uživatel na zaměstnance,
 - řešení vstupní lékařské prohlídky a dalších pracovnělékařských prohlídek.
- Není možné sjednat zákaz uživatele navazovat přímo pracovněprávní vztahy se zaměstnanci přidělenými agenturou.

Pracovní smlouva nebo dohoda

- Zaměstnanec sjednává s agenturou základní pracovněprávní vztah, a to na základě:
 - pracovní smlouvy nebo
 - dohody o pracovní činnosti.
- K dočasnému přidělení zaměstnance agenturou k uživateli nemůže dojít ve vztahu založeném dohodou o provedení práce.
- Smlouva nebo dohoda musí obsahovat ujednání, kterým se agentura zaváže zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele.
- Další obsah smlouvy nebo dohody (zejména druh práce, místo výkonu práce) musí vycházet ze smlouvy o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem.

Písemný pokyn

- Agentura vysílá zaměstnance k výkonu práce pro uživatele písemným pokynem, který musí obsahovat zejména (úplný obsah v § 309 odst. 2 zákoníku práce):
 - název a sídlo uživatele,
 - místo výkonu práce u uživatele,
 - dobu trvání dočasného přidělení,
 - určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
 - informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.
- Po dobu dočasného přidělení je uživatel faktickým zaměstnavatelem, který zaměstnance řídí, kontroluje apod., ale nesmí vůči němu právně jednat jménem agentury.

Trvání dočasného přidělení

- Agentura práce může zaměstnance přidělit k uživateli nejvýše na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích.
- Toto omezení neplatí, pokud:
 - o to zaměstnanec agenturu požádá,
 - jde o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnance, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.
- Pro pracovněprávní vztah sjednaný mezi agenturou a zaměstnancem za účelem dočasného přidělení k uživateli neplatí omezení opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Pracovní poměry na dobu určitou lze tedy řetězit bez omezení.

Skončení dočasného přidělení

- Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.
- Před uplynutím této doby může dočasné přidělení skončit na základě dohody mezi agenturou a zaměstnancem.
- Dočasné přidělení může skončit také jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení.

Řízení a organizace práce

- Po dobu dočasného přidělení je uživatel faktickým zaměstnavatelem, který zaměstnance řídí, kontroluje apod.
- Uživatel tedy mimo jiné:
 - rozvrhuje pracovní dobu,
 - eviduje odpracovanou pracovní dobu,
 - zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci (případně podle dohody s agenturou),
 - vydává závazné pokyny,
 - určuje čerpání dovolené.
- Uživatel nesmí vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury. Nemůže tedy například dát zaměstnanci výpověď.

Náhrada škody

- Jestliže zaměstnanec utrpěl při výkonu práce u uživatele škodu, má právo na náhradu škody vůči agentuře (svému zaměstnavateli).
- Agentura následně může vyžadovat náhradu škody od uživatele.
- Totéž platí i opačně. Uživatel nemůže náhradu škody, která mu vznikla v důsledku porušení povinnosti zaměstnance, vyžadovat přímo od zaměstnance, nýbrž od agentury. Agentura následně může chtít náhradu škody od zaměstnance.
- Další podrobnosti a souvislosti náhrady škody lze řešit ve smlouvě mezi agenturou a uživatelem.

Rovné zacházení

- Agentura práce a uživatel jsou 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.

Rovné zacházení

- Povinnost zajistit rovné zacházení se podle zákona týká všech mzdových i pracovních podmínek.
- Dopadá i na oblast péče o zaměstnance a zaměstnaneckých benefitů.
- Rovné zacházení nemusí být dodržováno tam, kde to vyplývá z povahy věci nebo by bylo nepřiměřeně náročné.
- Rovné zacházení by se například mělo týkat poskytování závodního stravování nebo poskytování stravenek.
- Nemusí se uplatnit v případě benefitů poskytovaných za delší časová období za účelem stabilizace kmenových zaměstnanců (například roční příspěvek na rehabilitaci, na dovolenou apod.).

Děkuji za pozornost!

© 2017 Jaroslav Stránský

Tento webinář pořádá

Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání

Střelničná 1861/8a, Praha 8

tel: +420 251 115 576

fax: +420 251 512 422

office@forum-media.cz

www.forum-media.cz

www.forum-media.sk