

Omezení doby dočasného přidělení agenturního zaměstnance: **Belgie**

1. Je možné dočasně přidělit agenturního zaměstnance uživateli na stálé pracovní místo (nejen jako záskok nebo v případě dočasného pracovního místa) (čl. 1 odst. 1 směrnice, rozsudek SDEU č. C-232/20 - Daimler)?

Tuto problematiku upravuje zákon ze dne 24. července 1987 o agenturních zaměstnancích (dále jen "zákon"). Uživatelské společnosti mohou využívat agenturní zaměstnávání pouze ve čtyřech případech (dále jen "motivace"):

- dočasné nahrazení zaměstnance v trvalém pracovním poměru, jehož pracovní smlouva je pozastavena, který snižuje svůj pracovní úvazek nebo s nímž je ukončen pracovní poměr; nebo
- dočasné zvýšení pracovní zátěže nebo
- výjimečná práce nebo
- inflow/vtažení.

"Inflow/Vtažení" (čl. 1bis zákona) je využívání agenturních zaměstnanců uživatelem s úmyslem je následně přímo zaměstnat, pokud jím budou příznivě hodnoceni. V tomto smyslu lze tedy uvažovat o tom, že agenturní zaměstnanec může být přidělen na stálé pracovní místo (pokud jsou dodrženy podmínky), ale pouze na omezenou dobu (viz níže v otázce č. 4), po jejímž uplynutí musí být zaměstnán přímo uživatelem nebo musí být jeho dočasné přidělení ukončeno.

2. Jaký typ smlouvy/pracovního poměru má agentura práce se zaměstnancem? Je pracovní poměr rovněž uzavřen na dobu neurčitou? Pokud je uzavřen na dobu určitou, lze jej opakovat?

Zákon stanoví nevyvratitelnou domněnku, že agenturní zaměstnanec je s agenturou spojen pracovní smlouvou (čl. 8 § 1). Zaměstnavatelem agenturního zaměstnance tedy je a zůstává agentura, nikoliv uživatel.

Smlouva o agenturním zaměstnávání se uzavírá buď na dobu určitou, na jasně vymezenou práci, nebo jako náhrada za stálého zaměstnance (čl. 2). Je-li pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou, může být uzavřena opakovaně a nepokládá se za to, že by agenturní zaměstnanec uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou (čl. 3).

Podle současného znění zákona zatím není možné zaměstnat agenturního zaměstnance na dobu neurčitou. To bude možné až poté, co společný výbor uzavře za tímto účelem potřebné závazné kolektivní smlouvy, což se v současné době ještě nestalo.

Zvláštní pravidla existují také pro následné denní smlouvy o dočasném přidělení (viz níže).

3. Na základě jakých dokumentů/smluv je zaměstnanec agentury práce přidělen uživateli?

Za prvé, úmysl uzavřít smlouvu o agenturním zaměstnávání musí být u každého jednotlivého agenturního zaměstnance písemně vyjádřen oběma stranami nejpozději v okamžiku, kdy agenturní zaměstnanec poprvé nastoupí do služeb agentury.

Po tomto záměru se přidělení agenturního zaměstnance k uživateli konkretizuje na základě smlouvy o agenturním zaměstnávání, kterou se agenturní zaměstnanec zavazuje agentuře práce k výkonu práce pro uživatele. Tato smlouva musí být uzavřena písemně a musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti (čl. 9 zákona).

Mezi agenturou práce a uživatelem je uzavřena smlouva sui generis, která je oddělena od pracovní smlouvy mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem. I tato smlouva však musí být písemná a musí obsahovat určité náležitosti stanovené zákonem (čl. 17).

Mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem není uzavřena žádná smlouva. Po dobu dočasného přidělení zůstává jediným zákonným zaměstnavatelem agenturního zaměstnance agentura, nikoli uživatel, u kterého je práce vykonávána.

4. Je dočasné přidělení agenturního zaměstnance k uživateli omezeno na určitou dobu (čl. 1 odst. 1 směrnice, Daimler), pokud ano, na jak dlouho?

Existují čtyři různé motivace, pro které lze využít agenturní zaměstnávání (viz otázka č. 1). Maximální doba, po kterou je agenturní zaměstnávání povoleno, a postup, který je při něm třeba dodržet, se liší v závislosti na motivaci, pro niž je agenturní zaměstnávání využíváno.

"Motivace"	Časový limit	Obnovitelné	Postup, který je třeba dodržovat v rámci uživatelské společnosti
1. Nahrazení stálého zaměstnance			
• Dočasné nahrazení zaměstnance uživatelské společnosti jehož pracovní smlouva byla pozastavena (s výjimkou nedostatku práce z ekonomických důvodů nebo špatných klimatických podmínek).	Doba trvání pozastavení	/	/
• Dočasné nahrazení zaměstnance uživatele, který snížil svůj pracovní výkon.	Doba trvání snížení	/	/
• Dočasné nahrazení zaměstnance uživatele, jehož pracovní smlouva je ukončena			

Ukončení s výpovědní dobou	6 měsíců (od ukončení smlouvy)	6 měsíců	a. <u>Uživatel s "odborovou delegací" (OD)</u> • Předchozí souhlas OD • Oznámení sociálnímu inspektorátu do 3 pracovních dnů po schválení OD. b. <u>Uživatel bez OD</u> • Agentura musí komunikovat určité
----------------------------	--------------------------------	----------	---

			informace o uživateli Sociálnímu fondu pro agenturní zaměstnance.
Ukončení ze závažného důvodu	6 měsíců (od ukončení smlouvy)	6 měsíců	Stejně jako výše
Ukončení z jiných důvodů (odstupné místo výpovědi, vzájemná dohoda atd...)	6 měsíců (od ukončení smlouvy)	6 měsíců	Pouze v případě obnovení: stejný postup jako výše.

2. Dočasné zvýšení objemu práce

• Uživatel s OD	Bez omezení Je však nutné, aby se uživatel a OD dohodli na době trvání (doba trvání může být delší než 1 měsíc).	Bez omezení (v případě dohody s OD)	Schválení OD (doba trvání a počet agenturních zaměstnanců) Oznámení sociálnímu inspektorátu do 3 pracovních dnů po schválení OD.
---	--	--	--

Uživatelská společnost <u>bez OD</u>	6 měsíců	6 měsíců Po 12 měsících obnovení 6 měsíců je možné, a to dokonce po 1 8 měsících. Použije se však jiný postup.	<u>Pro první obnovení:</u> agentura práce musí sdělit určité informace týkající se uživatele Sociálního fondu pro agenturní zaměstnance. <u>Pro druhé prodloužení:</u> agentura práce musí kontaktovat odvětvovou komisi a sdělit jí určité informace o uživateli. <u>Pro následné obnovení:</u> je třeba schválení společným výborem nebo Národní radou práce (zvláštní postup).
--	----------	---	---

3. Výjimečná práce

Výjimečnou prací se rozumí práce, která není součástí běžných činností společnosti.	Záleží na typu práce, ale od 7 dnů ročně (inventury) do 12	Záleží na typu práce	Záleží na typu práce, například krátkodobý výkon specializovaných prací:
---	--	----------------------	--

Výjimečné práce mohou zahrnovat případy, kdy je povolena práce přesčas při řešení nehody nebo hrozící nehody, přípravu inventur a bilancí, práce spojené s dočasným plněním specializovaných úkolů vyžadujících specifické odborné vlastnosti...)	měsíců (specializované úkoly včetně obnovení)		1° předchozí odvolání k řediteli subregionálního úřadu práce 2° souhlas OD 3° předchozí oznámení sociálnímu inspektorátu alespoň 24 hodin předem
---	---	--	--

4. Inflow / Vtažení

Využívání agenturních zaměstnanců s úmyslem, aby je uživatel po kladném hodnocení zaměstnal.	Platí více časových limitů: - Maximum 3 pokusy, tj. 3 po sobě jdoucí agenturní zaměstnání na jedno volné pracovní místo - Doba trvání každého pokusu je omezena na 6 měsíců na jednoho agenturního zaměstnance a minimálně 1 týden. - Doba trvání pracovního poměru na každé volné pracovní místo je omezena na 9 měsíců.	/	Uživatel informuje agenturu práce o tom, zda se jedná o 1., 2. nebo 3. pokus v rámci inflow. a. S OD - Předchozí informování a projednání (≠ schválení) s OD týkající se: • odůvodnění pro uplatnění konkrétní motivace • volná místa • funkce - OD musí být informována o počtu pokusů a jejich délce. b. Bez OD Není třeba dodržovat žádný zvláštní postup.
---	--	---	---

5. Existují nějaké výjimky z tohoto pravidla (maximální délka dočasného přidělení agenturou dočasného zaměstnávání)?

To bude záviset na motivaci, na niž se agenturní zaměstnávání odvolává (viz výše uvedená tabulka).

6. Lze přidělení agenturního zaměstnance uživateli opakovat? Existují nějaká omezení pro opakované přidělení? (čl. 1 odst. 1 a čl. 5 odst. 5 směrnice, Daimler)

To bude záviset na motivaci, která je pro agenturní práci uváděna.

Podle belgického pracovního práva však není možné neregulované využívání postupných denních smluv o dočasném přidělování pro agenturní zaměstnance. Kolektivní smlouva č. 108 o dočasné práci a agenturním zaměstnávání stanoví, že uzavírat tento typ smluv je právně přípustné pouze za předpokladu, že uživatel dokáže zdůvodnit svou potřebu takové flexibility. Od 1. ledna 2023 je pro uživatele v případě nadměrného využívání denních smluv o dočasném přidělování zaměstnanců stanovena sankce ("příspěvek na odpovědnost").

7. Co se stane, pokud je překročena maximální doba dočasného přidělení? Stává se zaměstnanec agentury práce automaticky zaměstnancem uživatele?

Ano, agenturní zaměstnávání nedodržující zákonné podmínky a omezení představuje zakázaný pronájem zaměstnanců. V případě zakázaného pronájmu zaměstnanců má mít agenturní zaměstnanec s uživatelem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem vzniká také za těchto tří podmínek (článek 20):

- Uživatel zaměstnává agenturního zaměstnance i poté, co mu agentura oznámila rozhodnutí o ukončení dočasného přidělení.
- Uživatel zaměstnává agenturního zaměstnance v rozporu s předpisy upravujícími agenturní zaměstnávání.
- Uživatel poskytne agentuře nesprávné informace o počtu různých agenturních zaměstnanců využívaných k obsazení stejného pracovního místa, čímž překročí maximální přípustný počet agenturních zaměstnanců s inflow/vtažením jako motivem (článek 1 §5a, odkazující na článek 26 kolektivní smlouvy č. 108).

Kromě toho se za neplatná považují veškerá smluvní ustanovení, která zakazují agenturnímu zaměstnanci nastoupit k uživateli (článek 16). Strany se proto mohou smluvně dohodnout, že se agenturní zaměstnanec po přidělení stane zaměstnancem uživatele.

8. Existují odvětvové nebo jiné výjimky z výše uvedených pravidel, které dosud nebyly zmíněny (např. pro automobilový průmysl, pro studenty atd.)?

Ano. V určitých odvětvích je zprostředkování omezeno. Patří mezi ně odvětví vnitrozemské plavby, stěhování a stavebnictví. Například v odvětví stavebnictví je doba trvání agenturního zaměstnávání v rámci jedné společnosti omezena v každém případě na šest měsíců.

Poznámka: Od roku 2018 jsou zakázána ustanovení kolektivních smluv, která obecně zakazují zaměstnávání agenturních zaměstnanců pro určitá odvětví.

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce

1. Jak jsou definovány základní pracovní podmínky agenturních zaměstnanců pro účely zásady rovného zacházení (článek 5 směrnice)?

Zákon stanoví pouze dvě klíčová ustanovení:

- Agenturní zaměstnanec musí dostávat odměnu alespoň ve výši, kterou by si vydělal jako kmenový zaměstnanec uživatele (článek 10).
- Agenturní zaměstnanec má právo na stejný přístup k zařízení uživatele jako kmenový zaměstnanec, pokud neexistují objektivní důvody, které by odůvodňovaly odlišné zacházení (článek 10a).

Kromě toho kolektivní smlouva z 10. prosince 2001 uzavřená Společnou Komisí (332) pro agenturní zaměstnance stanoví opatření, která mají zajistit, aby se agenturnímu zaměstnanci dostalo u uživatele řádného přijetí srovnatelného s přijetím kmenového zaměstnance.

2. Existují výjimky ze zásady rovného zacházení, pokud jde o odměňování (mohou být agenturní zaměstnanci placeni méně než srovnatelní zaměstnanci u uživatele a kdy)?

Výše uvedená odměna (viz otázka č. 1) zahrnuje všechny benefity, prémie a bonusy. Právní předpisy nepřipouštějí žádné výjimky z těchto srovnatelných podmínek.

Odchyłky od zásady rovného odměňování jsou však přípustné, pokud jsou rovnocenné výhody poskytovány prostřednictvím kolektivní smlouvy společného výboru. K tomu došlo například v kolektivní smlouvě týkající se odměny na konci roku pro agenturní zaměstnance v rámci Spojeného výboru pro agenturní práci, jíž byly rovnocenné výhody poskytnuty.

Nezahrnuje však některé kolektivní benefity poskytované uživatelem, jako je například skupinové pojištění pro případ smrti.

3. Vztahují se na agenturní zaměstnance podnikové kolektivní smlouvy uživatelů?

Agenturní zaměstnanec se řídí předpisy vypracovanými na úrovni odvětvové nebo podnikové pro stálé zaměstnance uživatele.

Odvětvové kolektivní smlouvy nebo podnikové kolektivní smlouvy uzavřené uživatelem se vztahují i na agenturní zaměstnance.

4. Byla stanovena nějaká výjimka ze zásady rovného zacházení při odměňování agenturních zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou, kteří pobírají odměnu mezi jednotlivými úkoly (čl. 5 odst. 2 směrnice)? Na co má agenturní zaměstnanec obecně nárok mezi jednotlivými pracovními nasazeními?

Zákon stanoví, že v období bez přidělení – mezi přiděleními na základě smlouvy na dobu neurčitou – má agenturní zaměstnanec nárok na minimální zaručenou hodinovou odměnu za každou hodinu pracovního dne nebo týdne, kdy není přidělen k uživateli. (Článek 8ter, § 3, odst. 2). Výši této odměny by pak určil společný výbor.

Jak však bylo uvedeno výše, smlouvy na dobu neurčitou bude možné uzavřít až poté, co společný výbor za tímto účelem uzavře nezbytné závazné kolektivní smlouvy. Toto ustanovení tedy *de facto* ještě nelze použít, protože smlouvy na dobu neurčitou ještě nejsou realitou.

5. Pokud nejsou srovnatelné podmínky zajištěny v souladu se zákonem, je uživatel odpovědný?

Po dobu, kdy agenturní zaměstnanec pracuje pro uživatele, je uživatel odpovědný za pracovní podmínky ve své společnosti. Zákonodárce tuto odpovědnost podrobně definuje a upřesňuje, že se týká porušení ustanovení, která spadají pod odpovědnost uživatele podle zákona o agenturním zaměstnávání. Mezi tato ustanovení patří pracovní doba, státní svátky, nedělní odpočinek, práce žen, ochrana mateřství, ochrana kojících matek, práce mladých lidí, noční práce, pracovní předpisy, ustanovení o kontrole výkonu práce zaměstnanců na částečný

úvazek, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a hygieně práce a pracovišť.

Naproti tomu agentura nese výhradní odpovědnost mimo jiné za zajištění rovného odměňování.

Odpovědi na doplňující dotazy:

1. Co máte na mysli pod pojmem „funkce“ v otázce č. 4 - Příliv/vložení - jedná se o druh práce, kterou má agenturní pracovník vykonávat?

Ve skutečnosti musí být odborová delegace uživatele informována a konzultována, pokud se uživatel pokouší využít agenturního zaměstnance s úmyslem nechat je zaměstnat na základě příznivého hodnocení.

Tyto informace se týkají role, kterou má agenturní pracovník vykonávat, a konkrétně upřesňují druh práce, která bude vykonávána.

2. Srovnatelné podmínky – otázka č. 2 - „Nepatří sem však některé kolektivní dávky poskytované uživatelem, jako je například skupinové pojištění ,pro případ smrti“ - znamená to, že individuální životní/jiné pojištění a podobné individuální dávky spadají do srovnatelných podmínek, ale nějaký druh skupinového pojištění nikoli? Nebo jde spíše o cíl takového benefitu – že životní pojištění neodměňuje práci, ale spíše vztah k zaměstnavateli (loajalitu)? Existuje písemný výčet takových výhod?

Belgické právo stanoví jako obecnou zásadu stejnou odměnu pro agenturní a stálé zaměstnance. V tomto ohledu pracovní soud v Liège upřesnil, že tato odměna zahrnuje všechny druhy bonusů (na konci roku, za produktivitu, za výrobu), avšak s výjimkou některých kolektivních výhod poskytovaných uživatelskou společností. Rozsudek upřesňuje, že by se jednalo o benefity, které nejsou ocenitelné v penězích, a že není možné individuálně určit výši bonusu vyplaceného uživatelem pro každého pracovníka. Soudní dvůr používá pojištění pro případ smrti jako příklad druhu dávky, která by nebyla zahrnuta do povinnosti rovného odměňování.

Judikatura tedy stanoví určitý druh kontrolního mechanismu pro určení, zda by kolektivní plnění mělo být zahrnuto do práva na stejnou odměnu, či nikoli. Proto neexistuje žádný seznam takových dávek.