

## Globální průvodce pracovním právem aliance Ius Laboris

§ 320a písm. a) – činnosti podporující vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2024

Zdroj: <https://iuslaboris.com/global-guide/browse2/?chapters=22890&question=299>

### Belgie

#### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 31. března 2023 společností Claeys & Engels

Agenturní zaměstnanec se zaváže agentuře práce, aby pracoval pro jednoho nebo více uživatelů, kteří jsou klienty agentury práce. Agenturní zaměstnanci obvykle vykonávají své povinnosti na pracovišti uživatele spolu s jeho zaměstnanci.

Pouze ty agentury práce, které jsou uznány příslušným regionálním úřadem (Flandry, Brusel a Valonsko), jsou oprávněny působit jako agentury práce. Agenturám práce, které toto nedodrží, může být uložen trestní postih.

Dočasné přidělení agenturních zaměstnanců je povoleno pouze v omezeném počtu případů:

- pro dočasné nahrazení kmenového zaměstnance, jehož pracovní smlouva je pozastavena (např. z důvodu nemoci nebo mateřské dovolené) nebo jehož pracovní smlouva je ukončena.
- v případě dočasného nárůstu objemu práce.
- k výkonu pro zaměstnavatele výjimečně potřebné práce (např. průzkum trhu, činnosti vyžadující zvláštní odbornou kvalifikaci).
- umístění zaměstnance na volné pracovní místo na pracovišti uživatele se záměrem následného náboru do kmenového stavu (tzv. "inflow" neboli "vtažení").

Na každý důvod se mohou vztahovat lhůty a může být nutné dodržet určitý postup (který bude obecně záviset na tom, zda u uživatele působí zástupci zaměstnanců).

Agenturní zaměstnanec má pracovní smlouvu s agenturou práce, nikoli s uživatelem. Písemná smlouva je povinná a musí být uzavřena jak mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem, tak mezi agenturou práce a uživatelem. Na tyto smlouvy se vztahují zvláštní náležitosti.

Agenturní zaměstnanec nesmí dostávat nižší mzdu, než jakou by dostával, kdyby byl zaměstnán přímo u uživatele. Agenturní zaměstnanec má tedy nárok na stejnou mzdu a benefity jako kmenoví zaměstnanci uživatele.

Uživatel je dále povinen dodržovat všechny zákonné povinnosti týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se vztahují na jeho vlastní provoz, jakož i předpisy týkající se práce a pracovní doby agenturního zaměstnance. Agenturní zaměstnanci musí mít rovněž rovný přístup k vybavení a společným zařízením uživatele a musí být informováni o případných volných pracovních místech.

V případě porušení výše uvedeného mohou být uloženy trestní sankce. Kromě toho se v případě agenturního zaměstnání, které není založeno na povoleném důvodu, uplatní fikce, že agenturní zaměstnanec má s uživatelem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

## **Dánsko**

### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 18. dubna 2023 společností Norrbom Vinding

Právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání závisí na tom, zda je dočasně přidělený zaměstnanec zaměstnán na základě smlouvy se zaměstnavatelem. Pokud ano, bude tento vztah považován za pracovní poměr na dobu určitou.

Pokud je však smlouva uzavřena mezi uživatelem a agenturou práce, nevzniká mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem žádný pracovněprávní vztah. To znamená, že uživatel není povinen platit pojistné na sociální zabezpečení ani náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti.

Právní vztah mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a agenturou na jedné straně a dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem na straně druhé se řídí zákonem o právech agenturních zaměstnanců.

Podle dánského práva musí uživatel:

- informovat dočasně přidělené zaměstnance o volných pracovních místech;
- umožnit dočasně přiděleným zaměstnancům stejný přístup ke společným zařízením na pracovišti (například k jídelně, jídlím a dopravě) jako mají kmenoví zaměstnanci, a
- případně informovat zástupce zaměstnanců o využívání dočasně přidělených zaměstnanců.

Obecně platí, že povinnosti zaměstnavatele nese agentura. Agentura musí zajistit, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec stejné podmínky, pokud jde o pracovní dobu, přesčasy, dobu odpočinku, dovolenou, dny volna a mzdu, jaké by měl jako zaměstnanec kmenový. Dále se na dočasně přidělené zaměstnance vztahují pravidla o zákazu diskriminace a rovném zacházení stejně jako na ostatní zaměstnance. Pokud o to dočasně přidělený zaměstnanec požádá, má právo být informován o podmínkách svého zaměstnání.

Agentura nesmí opakovaně dočasně přidělovat zaměstnance k témuž uživateli bez oprávněného důvodu. Agentura dále nemůže vymáhat smluvní ustanovení, která brání agenturním zaměstnancům v nástupu do zaměstnání u uživatele, ani nemůže požadovat od agenturního zaměstnance odměnu za sjednání smlouvy na dobu neurčitou s uživatelem.

Neexistují žádné okolnosti, za kterých by agenturní zaměstnanci nesměli být využiti. Kolektivní smlouvy však mohou obsahovat ustanovení omezující jejich využití.

## **Maďarsko**

### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 31. března 2023 společností Bozsonyik-Fodor Legal

Agenturní zaměstnanec, často označovaný jako „temp“, je osoba, která se zaváže zaměstnavateli k dočasnému výkonu práce pro jiného zaměstnavatele. V právních předpisech jsou stanovena určitá omezení, která zakazují využívání agenturních zaměstnanců (např. pro zastupování zaměstnanců při stávce). Na agenturní zaměstnance se vztahuje zásada rovného zacházení. To znamená, že na agenturní

zaměstnance se vztahují základní pracovní podmínky zaměstnavatele (např. ochrana mladistvých zaměstnanců a mzdové podmínky, výše mzdy a další příplatky).

V některých případech se mohou běžná pravidla pro rovné odměňování a benefity vztahovat na dočasně přidělené zaměstnance až po 183 dnech zaměstnání u téhož zaměstnavatele. Z praktického hlediska může toto rozlišování mezi agenturními zaměstnanci způsobit problémy a ovlivnit jejich výkonnost. Zaměstnavatelé musí průběžně (případ od případu) sledovat, zda se na jejich agenturní zaměstnance vztahují pravidla pro rovné odměňování.

Agenturní zaměstnanci musí být průběžně informováni o volných pracovních místech u uživatele, aby měli možnost být zaměstnáni přímo u něho, a nikoli prostřednictvím agentury.

Obecně platí, že pracovní právo se vztahuje na agenturní stejně jako na kmenové zaměstnance. Existují však určitá ustanovení pracovního práva, která se v případě dočasného přidělení nesmí použít, například některá pravidla týkající se výpovědních dob. Neplatí ani ustanovení týkající se hromadného propouštění.

Agenturní zaměstnanci nesmí být využíváni k nahrazení stávkujících zaměstnanců po dobu delší než pět let nebo pokud je zákaz agenturního zaměstnávání obsažen v jiných předpisech nebo kolektivních smlouvách.

#### **Slovensko:**

#### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 31. března 2023 společností NITSCHNEIDER & PARTNERS

Agenturní zaměstnanec je osoba, která je zaměstnána agenturou práce jako dočasný zaměstnanec pro jednoho nebo více klientů agentury („uživatel“). Agenturní zaměstnanci obvykle vykonávají své povinnosti na pracovišti uživatele vedle jeho kmenových zaměstnanců. Uživatel je povinen agenturnímu zaměstnanci zadávat úkoly namísto agentury a organizovat, řídit a kontrolovat práci, vydávat pokyny, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve stejném rozsahu jako u svých kmenových zaměstnanců. Agenturní zaměstnanci jsou placeni svým zaměstnavatelem, tedy agenturou práce.

Agenturní zaměstnanci mají nárok na minimálně stejně příznivé podmínky, jaké mají srovnatelní zaměstnanci uživatele. Mezi tyto podmínky patří:

- pracovní doba, přestávky v práci, odpočinek, práce přesčas, pracovní pohotovost, noční práce;
- svátky a státní svátky;
- odměňování;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
- odškodnění za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání;
- odškodnění při platební neschopnosti a ochrana nároků agenturních zaměstnanců;
- ochrana těhotných žen a matek do konce devátého měsíce po porodu, kojících žen, žen a mužů pečujících o děti;
- právo na kolektivní vyjednávání a
- stravování.

Pracovní právo se pro agenturní zaměstnance aplikuje běžným způsobem.

## **Španělsko:**

### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 30. března 2023 společností Sagardoy Abogados

Zaměstnávání prostřednictvím agentur práce je ve Španělsku velmi rozšířenou praxí. Hlavní povinnosti zaměstnavatele v případě těchto zaměstnanců jsou:

Za všechny povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídá uživatel.

V případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, které byly způsobeny nedostatečnými opatřeními týkajícími se povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nese uživatel odpovědnost za případné uložené sankce.

Uživatel bude po agentuře práce zodpovědný za případné dluhy mezi agenturou práce a zaměstnancem nebo v pojistném na sociální zabezpečení, jakož i za odstupné vyplývající z ukončení smlouvy.

Uživatel je společně a nerozdílně odpovědný za pracovněprávní závazky, pokud byla pracovní smlouva uzavřena protiprávně.

Zaměstnanci zaměstnaní prostřednictvím agentur práce budou po dobu trvání smlouvy zastupování zástupci zaměstnanců uživatele.

Agenturní zaměstnanci mají právo využívat dopravní služby uživatele, jeho jídelnu a další služby a zařízení, které uživatel nabízí svým kmenovým zaměstnancům.

Uživatel musí agenturní zaměstnance informovat o volných pracovních místech.

Pracovní právo stanoví obecné pravidlo, které poskytuje dočasně přiděleným zaměstnancům stejná práva jako zaměstnancům kmenovým. Odlišné zacházení však může být povoleno, pokud k tomu existuje objektivní důvod.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat agenturní zaměstnance v každé situaci. Španělské zákony stanoví, že zaměstnanci by obvykle měli být zaměstnáváni na dobu neurčitou. Agenturní zaměstnanci přidělení na dobu určitou jsou tedy výjimkou z obecného pravidla (tj. z doby neurčité). Uživatelé mohou přijímat agenturní zaměstnance na dobu určitou pouze tehdy, pokud k tomu existuje zákonný důvod, tj. pokud existuje právní základ, na jehož základě může zaměstnavatel zaměstnance zaměstnávat na dobu určitou.

## **Německo:**

### 2.7 Jaké jsou právní a praktické důsledky agenturního zaměstnávání?

Aktualizováno dne 2 dubna 2023 společností Klient.HR

Agenturní zaměstnanec (neboli „temp“) je osoba, která vstoupí do smluvního vztahu se zaměstnavatelem („pronajímatelem“) a následně je pronajata k práci pro jednoho nebo více klientů tohoto pronajímatele. Agenturní zaměstnanci téměř vždy vykonávají své povinnosti na pracovišti klienta spolu s jeho kmenovými zaměstnanci. Obecně platí, že agenturní zaměstnanci mají stejná práva jako ostatní zaměstnanci, s výjimkou případů, kdy jejich zvláštní postavení vyžaduje speciální úpravu.

Zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnávat agenturní zaměstnance, by se měli ujistit, že agentura práce má ke své činnosti potřebné povolení. Dále je agentura práce povinná poskytnout dočasně přiděleným zaměstnancům stejnou odměnu a zajistit stejné pracovní podmínky, jako mají kmenoví zaměstnanci klienta. Uživatel musí také umožnit dočasně přiděleným zaměstnancům přístup do společných zařízení a informovat je o případných volných pracovních místech.

Agenturní zaměstnávání je vždy spojeno s jistým rizikem, že s klientem může vzniknout pracovní poměr na dobu neurčitou. Při přípravě příslušných smluv a dokumentace, jakož i při provádění opatření v každodenní činnosti, je třeba dbát zvýšené opatrnosti, neboť i drobné formální chyby mohou často vést k tomu, že pracovní poměr vznikne automaticky podle zákona.

Využívání agenturních zaměstnanců je v Německu předmětem mnoha diskuzí mezi zaměstnavateli, zaměstnaneckými radami a odbory, které se obávají postupného úbytku kmenových zaměstnanců kvůli jejich vyšším mzdovým nákladům. Proto je toto téma poměrně často i předmětem kolektivních sporů.

Agenturní zaměstnance nelze požádat, aby pracovali pro klienta, pokud jeho kmenoví zaměstnanci stávkují. V takovém případě mohou svou práci vykonávat v jiné části uživatele, které se stávka netýká. Dočasně přidělení zaměstnanci dále obecně nemohou být využíváni jako náhrada za zaměstnance, kteří byli dříve propuštěni pro nadbytečnost, protože by to svědčilo o tom, že propuštění bylo umělé a zaměstnavatel stále potřebuje pro plnění určitých úkolů pracovní sílu.