

§ 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

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

- 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)?**

Slovenské právní předpisy neomezují dočasné přidělení přechodností daného pracovního místa ani na zastupování zaměstnanců na dlouhodobé dovolené. Může se tedy jednat o přidělení na trvalé nebo nově vytvořené pracovní místo.

- 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?**

Zaměstnanec s agenturou práce uzavírá pracovní smlouvu, která je oproti standardní pracovní smlouvě mírně upravena (§ 58 zákona č. 311/2001 Sb. zákoník práce (dále jen "zákoník práce").

Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

Pracovní smlouvu na dobu určitou lze opakovat/prodloužit. Obvyklá omezení týkající se maximální délky trvání pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho opakovaného prodloužení se nevztahují na zaměstnávání prostřednictvím agentury práce (§ 48 odst. 9 zákoníku práce).

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

Přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli se uskutečňuje na základě dohody o dočasném přidělení, kterou uzavírá agentura práce s uživatelem (§ 58a zákoníku práce).

Tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti.

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

Ano, dočasné přidělení může být sjednáno na dobu maximálně 24 měsíců. Dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživateli lze prodloužit nebo znovu sjednat nejvýše čtyřikrát během 24 měsíců (§ 58 odst. 6 zákoníku práce).

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

Ano, výše uvedená omezení neplatí v případě zástupu za zaměstnance v době mateřské dovolené, otcovské dovolené, rodičovské dovolené, dovolené bezprostředně

navazující na mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, dočasné pracovní neschopnosti nebo zaměstnance, který byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné nebo odborové funkce (§ 48 odst. 4 písm. a) zákoníku práce).

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

Ano. Dočasné přidělení zaměstnance k témuž uživateli může být prodlouženo nebo znovu sjednáno nejvýše čtyřikrát během 24 měsíců.

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

Ano, pracovní poměr mezi zaměstnancem a agenturou práce končí a mezi zaměstnancem a uživatelem vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 58 odst. 6 zákoníku práce).

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

Ne, právní předpisy týkající se agenturního zaměstnávání jsou obecné a neexistují žádné obecné výjimky pro odvětví nebo různé skupiny zaměstnanců.

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)?

Slovenský zákoník práce upravuje, že pracovní podmínky, včetně mzdových podmínek, musí být pro agenturní zaměstnance alespoň stejně příznivé jako pro srovnatelné zaměstnance uživatele (§ 58 odst. 9 zákoníku práce).

Uživatel je dále povinen (i) vytvářet příznivé pracovní podmínky a (ii) zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci stejným způsobem jako u ostatních zaměstnanců (§ 58 odst. 8 zákoníku práce), (iii) informovat agenturní zaměstnance o všech svých volných pracovních místech tak, aby měli stejnou možnost získat trvalé zaměstnání jako ostatní zaměstnanci, (iv) zajistit, aby agenturní zaměstnanci měli přístup k jeho sociálním službám za stejných podmínek jako jeho kmenoví zaměstnanci, a (v) umožnit agenturním zaměstnancům přístup ke vzdělávání stejným způsobem jako svým vlastním zaměstnancům (§ 58 odst. 12 zákoníku práce).

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

Právní předpisy nestanoví žádné výjimky ze srovnatelných podmínek.

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

Zákon to výslovně nestanoví, ale implicitně to vyplývá z ustanovení zákoníku práce a rozhodnutí Národního inspektorátu práce.

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele, nikoli však na agenturní zaměstnance, kteří jsou zaměstnanci agentury práce, pokud není v kolektivní smlouvě výslovně stanoveno jinak.

Jak však bylo uvedeno výše, na agenturní zaměstnance se vztahují závazky vyplývající z kolektivní smlouvy nepřímo, a to prostřednictvím ustanovení, které stanoví přinejmenším stejně příznivé pracovní podmínky, včetně mzdových podmínek, ve srovnání s podmínkami kmenových zaměstnanců uživatele.

V případě, že kmenovému zaměstnanci vzniká nárok po splnění předem stanovených podmínek spojených výhradně s výkonem práce, vztahují se tyto podmínky i na agenturní zaměstnance. Závazky, které jsou vázány na splnění jiných podmínek nesouvisejících s výkonem práce nebo které nejsou mzdou nebo složkou mzdy, ale jiným plněním, se na agenturního zaměstnance nevztahují. Jedná se zejména o: náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovní náhrady, příspěvky ze sociálního fondu, příspěvky na doplňkové penzijní spoření, příspěvky na životní pojištění zaměstnance, daňový bonus, náhradu příjmu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, doplatky k nemocenským dávkám atd.

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

Žádná výjimka nebyla zavedena. V případě, že agentura práce nepřidělí zaměstnance jinému uživateli, bude mít zaměstnanec nárok na 100 % průměrného výdělku za toto období.

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

Pokud jde o rovné mzdové podmínky, je stanovena společná a nerozdílná odpovědnost agentury práce a uživatele (§ 58 odst. 10 zákoníku práce). Agenturní zaměstnanec je oprávněn požadovat vyplacení stejně výhodné mzdy jak od agentury práce, tak od uživatele s tím, že splnění závazku jedním z obou zaměstnavatelů bude mít za následek zánik dluhu vůči zaměstnanci.

Obecné otázky

1. *Je vaše odpověď na otázku 2.7 týkající se agenturních zaměstnanců v Ius Laboris Global HR Law Guide stále platná?*

<https://iuslaboris.com/global-guide/browse2/?search=agenc&question=299>

Ano, je stále aktuální.