

§ 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 pracovníka: Španělsko

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)?

Tato záležitost se řídí zákonem 14/1994 ze dne 1. června o agenturách práce (dále jen "zákon") [BOE-A-1994-12554 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal](#), a nařízením schváleným královským dekretem 417/2015 ze dne 29. května (dále jen "Nařízení") [BOE-A-2015-6838 Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal](#).

Uživatelé mohou využívat agenturní zaměstnávání pouze v následujících případech:

- a) Za stejných podmínek a požadavků, za jakých by uživatel mohl uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou:
 - Pracovní smlouva na dobu určitou pro nepředvídatelné potřeby výroby.
 - Pracovní smlouva na dobu určitou pro předvídatelné výrobní potřeby.
 - Pracovní smlouva na dobu určitou pro zastupování pracovníka, který má právo vyhradit si pracovní místo v době své nepřítomnosti.
 - Pracovní smlouva na dobu určitou k dokončení zkrácení pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud je toto zkrácení upraveno zákonem nebo kolektivní smlouvou.
 - Pracovní smlouva na dobu určitou na pokrytí volného pracovního místa.
- b) Za stejných podmínek a požadavků, za jakých by uživatel mohl uzavřít pracovní smlouvu na školení (které mají rovněž zákonem omezenou dobu trvání):
 - Smlouva o školení s placenou prací jako zaměstnanec, aby byla placená práce slučitelná s odpovídajícím vzdělávacím procesem v rámci odborného vzdělávání, vysokoškolského studia nebo vzdělávacích oborů uvedených v Národním systému zaměstnanosti.
 - Smlouva o školení pro získání odborné praxe.

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?

Podle španělského práva:

- a) Pracovní smlouva uzavřená mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem „přidělení“ k uživatelským společnostem může být uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, která se shoduje s dobou trvání smlouvy o přidělení (tato smlouva je uzavřena mezi agenturou práce a uživatelem). V případě smluv na dobu určitou musí být dočasnost zaměstnání odůvodněna konkrétními zákonnými důvody.

- b) Agentura práce může uzavírat smlouvy o školení s agenturními zaměstnanci, kteří budou přiděleni uživatelům.
- c) Agentura práce může se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu i na několik po sobě jdoucích smluv o poskytování služeb s různými uživateli, pokud jsou tyto smlouvy o poskytování služeb plně vymezeny v okamžiku podpisu pracovní smlouvy a ve všech případech odpovídají případu dočasného zaměstnání z důvodu příležitostné a nepředvídatelné potřeby výroby.
- d) Agentura práce může se svými zaměstnanci uzavírat také trvalé pracovní smlouvy s přerušením, které se vztahují na „smlouvy o přidělení“ (tj. smlouvy uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce) spojené s dočasnými potřebami různých uživatelů; v takovém případě se období nečinnosti zaměstnance shoduje s čekací dobou mezi těmito smlouvami o přidělení.

Na druhou stranu, aby agentura práce získala povolení, musí příslušnému správnímu orgánu prokázat, že splňuje různé požadavky, včetně toho, že má organizační strukturu, která jí umožňuje plnit povinnosti, které jako zaměstnavatel přebírá v souvislosti s účelem své činnosti. V souvislosti s takovou organizační strukturou zákon stanoví, že agentury práce musí mít na základě smlouvy na dobu neurčitou minimálně 12 zaměstnanců nebo jejich odpovídající podíl, vypočtený na základě celkového počtu dnů dostupnosti všech dočasných zaměstnanců vyděleného 365; nebo, pokud je počet dočasných zaměstnanců vypočtený podle předchozího pravidla vyšší než 5 000, alespoň 60 zaměstnanců, a to na každých 1 000 zaměstnanců přijatých v bezprostředně předcházejícím roce. Tento minimální požadavek musí být zachován po celou dobu činnosti agentury práce a musí být každoročně upravován s ohledem na změny v počtu spravovaných smluv. V každém případě, aby agentura práce mohla zahájit svou činnost spočívající v přidělování zaměstnanců uživatelům, musí mít alespoň 3 zaměstnance s pracovní smlouvou na plný nebo částečný úvazek na dobu neurčitou, přičemž toto minimum musí být zachováno po celou dobu činnosti.

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

Zatímco agenturní pracovník uzavře pracovní smlouvu s agenturou dočasného zaměstnávání, tato uzavře "smlouvu o přidělení" s uživatelskou společností.

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

Ano. Jak je uvedeno v odpovědi na otázku č. 1, uživatelské společnosti mohou využívat agenturu pro dočasnou práci pouze v následujících případech:

- a) Za stejných podmínek a požadavků, za jakých by uživatelská společnost mohla uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou:
 - Pracovní smlouva na dobu určitou pro nepředvídatelné potřeby výroby: maximálně 6 měsíců. Tato doba může být prodloužena na maximálně jeden rok podle platné kolektivní smlouvy.

- Pracovní smlouva na dobu určitou pro předvídatelné výrobní potřeby: omezená na 90 dní v kalendářním roce, které nemohou být nepřetržité.
- Pracovní smlouva na dobu určitou pro zastupování pracovníka, který má právo na vyhrazení pracovního místa po dobu své nepřítomnosti: doba trvání musí být stejná jako kvalifikovaný důvod, tj. doba nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance.
- Pracovní smlouva na dobu určitou k dokončení zkrácení pracovní doby zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, pokud se na zkrácení vztahuje zákon nebo dohoda o pracovní činnosti: doba trvání musí být stejná jako povolující důvod, tj. doba trvání zkráceného pracovního dne buď ze zákonného, nebo konvenčního důvodu.
- Pracovní smlouva na dobu určitou na pokrytí volného pracovního místa: doba trvání nesmí přesáhnout 3 měsíce nebo kratší dobu stanovenou v příslušné dohodě o pracovní činnosti.

b) Za stejných podmínek a požadavků, za jakých by uživatelská společnost mohla uzavřít pracovní smlouvu na školení, a to takto:

- Smlouva o školení s placenou prací jako zaměstnanec: doba trvání smlouvy je doba stanovená v příslušném plánu nebo programu školení. Musí však trvat minimálně 3 měsíce a maximálně 2 roky. Pokud byla smlouva uzavřena na dobu kratší, než je maximální zákonná doba trvání, a zaměstnanec nezískal titul, osvědčení, akreditaci nebo diplom spojený se smlouvou o školení, mohou se strany dohodnout na jejím prodloužení, dokud zaměstnanec program nedokončí. Doba však nesmí překročit maximální dobu trvání 2 let.
- Smlouva o odborné přípravě pro získání odborné praxe: doba trvání tohoto typu smlouvy nesmí být kratší než 6 měsíců a delší než jeden rok. V rámci těchto limitů může být doba trvání stanovena státními nebo regionálními odvětvovými kolektivními smlouvami, nebo pokud tyto neexistují, odvětvovými kolektivními smlouvami nižšího rozsahu, s přihlédnutím k odvětví a odborné praxi, která má být vykonávána.

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

Ne.

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

Ano, ale v závislosti na konkrétních předpisech o okolnostech, které vedou k přidělení, a s omezením na maximální dobu trvání každé okolnosti, jak je uvedeno v odpovědi 4 výše.

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

Ano.

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

Jak již bylo zmíněno, dohody o pracovní činnosti na odvětvové úrovni mohou upravovat odlišnou maximální dobu trvání pracovních smluv na dobu určitou nebo smluv o školení.

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)?

Zaměstnanci „přidělení“ k uživatelským podnikům mají po dobu svého působení v těchto podnicích nárok na uplatnění základních pracovních a zaměstnaneckých podmínek (mzda, pracovní doba, práce přesčas, doba odpočinku, noční práce, svátky a dny pracovního klidu), na které by měli nárok, kdyby byli na stejné pracovní místo přijati přímo uživatelským podnikem.

Pokud jde o odměnu, zahrnuje veškerou pevnou nebo pohyblivou finanční odměnu definovanou v kolektivní smlouvě platné pro uživatelskou společnost a související s vykonávanou prací. V každém případě zahrnuje poměrnou část odpovídající týdennímu odpočinku, zákonným příplatkům, svátkům a každoročním dovoleným. Za vyčíslení konečného výdělku zaměstnance odpovídá uživatelská společnost, která za tímto účelem zahrne odměnu uvedenou v tomto odstavci do smlouvy o poskytování služeb agenturního zaměstnance.

Agenturní zaměstnanci mají dále nárok na uplatnění stejných ustanovení jako zaměstnanci uživatelské společnosti, pokud jde o ochranu těhotných a kojících žen a nezletilých osob, jakož i na rovné zacházení s muži a ženami a na uplatnění stejných ustanovení přijatých pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace a identity, vyjádření pohlaví nebo sexuálních znaků.

Je třeba rovněž poznamenat, že **i)** agenturní zaměstnanci mají právo podávat stížnosti týkající se podmínek výkonu jejich práce prostřednictvím zástupců zaměstnanců uživatelské společnosti; **ii)** zástupci zaměstnanců uživatelské společnosti mají právo zastupovat agenturního zaměstnance během jeho přidělení za účelem podání jakékoli stížnosti týkající se podmínek výkonu jeho práce; **iii)** agenturní zaměstnanci mají právo využívat po dobu přidělení dopravu, jídelnu, jesle a další společné služby a kolektivní zařízení uživatelské společnosti za stejných podmínek jako zaměstnanci přímo zaměstnaní uživatelskou společností; **iv)** uživatelská společnost musí informovat agenturní zaměstnance o existenci volných pracovních míst, aby jim zaručila stejné možnosti přístupu ke stálým pracovním místům jako zaměstnancům přímo zaměstnaným uživatelskou společností; a **v)** uživatelská společnost musí informovat agenturní zaměstnance o rizicích spojených s jejich prací a o ochranných a preventivních opatřeních proti těmto rizikům atd.

Na druhou stranu má zaměstnanec v některých specifických smlouvách na dobu určitou (tj. pracovní smlouva na dobu určitou pro nepředvídatelné výrobní potřeby a pracovní smlouva na

dobu určitou pro předvídatelné výrobní potřeby) při skončení smlouvy nárok také na finanční kompenzaci ve výši poměrné části částky, která by vyplývala z výplaty 12denního platu za každý rok služby. Tato náhrada může být v průběhu trvání smlouvy poměrně rozdělena.

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

Ne. Viz odpověď 1 výše.

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

Pracovní poměr agenturních zaměstnanců se řídí smlouvou o přidělení. V každém případě je třeba poznamenat, že agenturní zaměstnanci „přidělení“ k uživatelským společnostem mají nárok na uplatňování základních pracovních a zaměstnaneckých podmínek během svého přidělení, včetně mzdy – to zahrnuje všechny pevné nebo pohyblivé finanční odměny definované v kolektivní smlouvě platné pro uživatelskou společnost a spojené s prací, která má být vykonána.

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?*

Ne. Viz odpověď 1 výše.

Agenturní zaměstnanec bývá najímán agenturou dočasného zaměstnávání na každé konkrétní přidělení, nemá mezi jednotlivými přiděleními nárok na žádná práva, protože neexistuje žádný pracovní poměr.

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

Uživatelská společnost je subsidiárně odpovědná.

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.

Odpovědi na doplňující dotazy

1. *V otázce č. 1 mluvíte o stejné mzdě jako v kolektivní smlouvě u uživatele – co když žádná kolektivní smlouva u uživatele neexistuje (pokud je to ve Španělsku možné)?*

Ve Španělsku existuje několik kolektivních smluv na národní/odvětvové úrovni a je obvyklé, že zaměstnavatelé v souladu se svou hlavní/převažující podnikatelskou činností spadají do působnosti některé kolektivní smlouvy, která upravuje pracovní vztahy jejich zaměstnanců. Pokud se však žádná kolektivní smlouva neuplatní, použijí se zákonná ustanovení.

2. Chápeme správně, že některé benefity, které spíše oceňují „loajalitu“/vztah k zaměstnavateli (např. penzijní připojištění, životní pojištění atd.), nemusí být agenturním pracovníkům poskytovány?

Článek 11 zákona č. 14/1994 o agenturách dočasného zaměstnávání stanoví, že agenturní zaměstnanci mají v době, kdy poskytují služby v těchto agenturách, právo na uplatnění základních pracovních a zaměstnaneckých podmínek, které by jim odpovídaly, kdyby byli na stejnou pozici najati přímo uživatelskou společností, přičemž upřesňuje, že základními pracovními a zaměstnaneckými podmínkami jsou podmínky týkající se mzdy, délky pracovního dne, práce přesčas, doby odpočinku, noční práce, svátků a dnů pracovního klidu.

Pokud jde o mzdu, výše uvedený článek 11 stanoví, že mzda zahrnuje všechny pevné nebo pohyblivé finanční odměny stanovené pro pracovní místo, které má být vykonáváno, „v kolektivní smlouvě platné pro uživatelskou společnost“ a spojené s tímto pracovním místem. Na druhé straně článek 31 Národní kolektivní smlouvy pro agentury práce objasňuje a rozšiřuje, co je třeba chápat pod pojmem kolektivní smlouva pro účely záruky mzdy uznané výše uvedeným článkem 11: rozšiřuje ji na jakýkoli typ kolektivní smlouvy a podnikové smlouvy s obecnou působností nebo užitím v uživatelské společnosti, přičemž vylučuje pouze individuální dohody a příplatky „ad personam“, které nejsou spojeny s daným pracovním místem. Tuto otázku projednal a vyřešil pracovní senát Nejvyššího soudu v rozsudku č. 930/2020 ze dne 20. října 2020, v němž se agenturní zaměstnanci domáhali vyplacení benefitu, který byl zaměstnancům uživatelské společnosti uznán dohodou uživatelské společnosti a měl obecnou působnost. V tomto rozsudku se konkrétně uvádí, že „(...) agentura práce je povinna vyplatit všechny položky odměny, které uživatelská společnost vyplácí svým zaměstnancům, pokud povinnost této společnosti vyplatit odměnu vyplývá z kolektivní smlouvy nebo rozhodnutí obecné povahy. Je zřejmé, že se nepředpokládá, že by agentura práce byla účastníkem sjednávání dohody uživatelské společnosti. Jde o to, aby nebyl rozdíl v odměňování pracovníků poskytujících služby v téže společnosti, ať už jsou zaměstnání přímo, nebo je poskytuje agentura práce.“ Pokud se tedy penzijní plán nebo životní pojištění vztahuje na zobecněnou skupinu (například na zaměstnance pracoviště uživatelské společnosti), která se týká všech jejích zaměstnanců bez výjimky, je třeba mít za to, že na ně mají nárok i agenturní zaměstnanci (i když jde o zlepšení zavedená podnikovou smlouvou).