

§ 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: **Maďarsko**

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)?

Ano, je to možné. Maďarské právní předpisy neomezují agenturní zaměstnávání pouze na zastupování. Dočasné přidělení tak může být i za účelem obsazení stálého a/nebo nově vytvořeného pracovního místa. Trvalý pronájem zaměstnanců však není povolen.

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?

Pracovní poměr může být pro účely agenturního zaměstnávání uzavřen na dobu neurčitou i určitou, na částečný úvazek a/nebo na dálku, formou zjednodušeného zaměstnání. Pokud je sjednán na dobu určitou, nesmí doba trvání přesáhnout pět let, včetně doby trvání nové pracovní smlouvy na dobu určitou, která je prodloužena a uzavřena do šesti měsíců od ukončení předchozí pracovní smlouvy na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou může být prodloužen nebo znovu sjednán do šesti měsíců od skončení předcházejícího pracovního poměru na dobu určitou pouze v případě oprávněného zájmu zaměstnavatele. Cílem dohody nesmí být oslabení oprávněného zájmu zaměstnance. V případě prodloužení smlouvy na dobu určitou nebo jejího obnovení do šesti měsíců od jejího ukončení nesmí být stanovena zkušební doba pro zaměstnání na stejné nebo obdobné pozici. Zaměstnanec na dobu určitou může být zařazen i na výkonnou pozici. Agenturní zaměstnávání nelze kombinovat s některým z alternativních typů zaměstnávání, jako je pracovní pohotovost, sdílení pracovního místa a práce u více zaměstnavatelů. V pracovní smlouvě musí být uvedeno, že se pracovní smlouva uzavírá za účelem agenturního zaměstnávání, druh práce a základní mzda.

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

Vyžadují se dvě smlouvy: (i) zvláštní smlouva mezi agenturou práce a uživatelem a (ii) pracovní smlouva pro účely dočasného přidělení mezi agenturou práce a agenturními zaměstnanci. Maďarský zákoník práce stanoví zákonná pravidla týkající se obsahu obou smluv.

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

Ano, maximální doba, po kterou může agenturní zaměstnanec pracovat pro téhož uživatele, je omezena na pět let, včetně případného prodloužení do šesti měsíců od skončení předchozího přidělení, bez ohledu na to, zda bylo agenturní zaměstnání provedeno na základě dohody se stejnou nebo jinou agenturou práce.

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

Ne. Nelze se odchýlit od pravidel týkajících se omezení uvedeného v bodě 4. výše.

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, pokud maximální doba přidělení nepřesáhne pět let (včetně prodloužení do šesti měsíců po skončení předchozího přidělení).

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

Ne, agenturní zaměstnanec se automaticky nestává zaměstnancem uživatele. Úřady mohou uložit pokutu a zaměstnanec může odmítnout pokračovat v práci pro uživatele.

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 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)?

Po dobu dočasného přidělení musí mít zaměstnanec zajištěny základní pracovní a zaměstnanecké podmínky platné pro uživatelovy kmenové zaměstnance. Základní pracovní a zaměstnanecké podmínky zahrnují zejména podmínky platné pro

- (a) těhotné a kojící ženy,
- (b) ochrana mladých pracovníků,
- (c) výši a ochranu mezd a jiných dávek,
- (d) rovné zacházení.

Pravidla rovného zacházení týkající se výše odměny a dalších výhod se použijí od 184. dne zaměstnání u uživatele za předpokladu, že pracovní poměr zaměstnance agentury práce je na dobu neurčitou a že mezi jednotlivými pracovními zařazeními pobírá odměnu.

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

Kolektivní smlouva se může odchýlit od pravidel rovného zacházení, pokud jde o odměňování (kolektivní smlouva se však musí vztahovat na agenturu práce). Jedná se spíše o teoretickou možnost, protože v agenturách práce obvykle neexistují odbory ani kolektivní smlouvy (s žádnou jsme se nesetkali).

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

Ne, nevztahují.

- 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 pracovními přiděleními?**

Jak je uvedeno v bodě 2 výše, kolektivní smlouva se může odchýlit od pravidel rovného zacházení, pokud jde o odměňování (kolektivní smlouva, která se vztahuje na agenturu práce). Nejsme si vědomi žádné takové odchylky, protože v agenturách práce obvykle neexistují odbory ani kolektivní smlouvy (žádné jsme neviděli). Agenturní zaměstnanec má zpravidla nárok na 100 % své základní mzdy.

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

Za neposkytnutí srovnatelných podmínek odpovídá zaměstnanci především agentura dočasného zaměstnávání. Pokud však uživatel neposkytne agentuře všechny relevantní informace, může agentura požadovat náhradu škody po uživateli. Za nedodržení povinností srovnatelných podmínek může být agentuře i uživateli uložena pokuta až do výše 10 milionů HUF.

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.