

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

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)?

Podle § 1 odst. 1 dánského zákona o právech agenturních zaměstnanců (dále jen "zákon") se zákon vztahuje na agenturní zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru s agenturou práce a jsou přidělováni uživatelům, aby dočasně pracovali pod jejich dohledem a vedením.

Zákon se nepoužije, pokud odpovídající práva pro agenturní zaměstnance zajišťuje kolektivní smlouva.

Neexistují žádné okolnosti, za kterých by nebylo možné využít agenturního zaměstnance. Zákon tedy neomezuje využívání agenturních zaměstnanců na dočasná pracovní místa. Přesto, pokud by judikatura Soudního dvora Evropské unie jasně ukázala omezení, budou tato omezení s největší pravděpodobností uplatňována i dánskými soudy.

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 se vztahuje na zaměstnance, kteří s agenturou uzavřeli pracovní smlouvu nebo s ní vstoupili do pracovního poměru.

"Pracovní poměr" není v zákoně definován a musí být vykládán v souladu s čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice.

Smlouva mezi agenturou a agenturním zaměstnancem může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pokud strany uzavřely pracovní smlouvu na dobu určitou, lze ji prodloužit v souladu s § 5 dánského zákona o zaměstnávání na dobu určitou. Využití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou je podmíněno oprávněnými důvody.

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

Agentura je zaměstnavatelem agenturního zaměstnance. Mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem není uzavřena žádná pracovní smlouva.

Agenturní zaměstnanec je přidělen k uživateli na základě dohody mezi uživatelem a agenturou.

Zaměstnání agenturního zaměstnance je tedy založeno na trojstranné dohodě, která zahrnuje smlouvu mezi agenturou a zaměstnancem a smlouvu mezi agenturou a uživatelem.

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

Zákon se vztahuje na agentury, které *dočasně* přidělují pracovníky uživatelům. Neexistuje žádná zákonná definice toho, jak dlouho může být agenturní zaměstnanec přidělen k uživateli.

Dlouhodobé přidělení agenturních zaměstnanců, tj. období 6, 9 nebo 12 měsíců, není neobvyklé, mimo jiné s ohledem na délku dovolené spojené s porodem v Dánsku.

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

Vzhledem k tomu, že neexistuje žádné pravidlo o maximální délce dočasného přidělení agenturou práce, je tato otázka bezpředmětná.

Agentura však nesmí bez oprávněného důvodu opakovaně přidělovat agenturní zaměstnance k témuž uživateli. Odkazujeme na odpověď na otázku č. 6.

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

Podle § 4 odst. 4 zákona nesmí agentura opakovaně přidělovat agenturního zaměstnance témuž uživateli bez oprávněného důvodu.

Oprávněným důvodem pro opakované přidělení bude, pokud agenturní zaměstnanec nesplnil úkol, který mu byl přidělen. Opakování úkolu bude legitimní také v případě, že zaměstnanec, kterého má agenturní zaměstnanec zastoupit, chybí delší dobu, než se očekávalo.

Pokud se dočasné přidělení agenturního zaměstnance opakuje, například proto, aby se agenturnímu zaměstnanci zabránilo získat vyšší mzdu na základě odpracovaných let, není obnovení odůvodněné a spadá do působnosti zákazu podle § 3 odst. 4 zákona.

Ustanovení § 3 odst. 4 zákona se nepoužije, pokud odpovídající právo pro agenturního zaměstnance garantuje kolektivní smlouva.

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

Vzhledem k tomu, že neexistuje žádné pravidlo o maximální délce dočasného přidělení, je tato otázka bezpředmětná.

Po uplynutí doby dočasného přidělení se však agenturní zaměstnanec automaticky nestává zaměstnancem uživatele. Pracovní smlouva agenturního zaměstnance s agenturou zůstává v platnosti.

V souladu s čl. 6 odst. 1 směrnice a § 5 odst. 1 zákona je však uživatel povinen informovat agenturní zaměstnance o všech volných pracovních místech, aby jim poskytl stejnou příležitost k nalezení stálého zaměstnání jako svým ostatním zaměstnancům.

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 jsou obecné a kromě toho, co výslovně vyplývá ze směrnice, neexistují žádné výjimky pro konkrétní odvětví.

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání agenturních zaměstnanců

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

Podle § 8 odst. 1 zákona je agentura odpovědná za to, že pracovní podmínky agenturních zaměstnanců odpovídají přinejmenším podmínkám, které by se uplatnily, kdyby byli na stejné pracovní místo přijati přímo uživatelem, pokud jde o následující:

- Pracovní doba
- Přesčasy
- Přestávky v práci
- Doba odpočinku
- Noční práce
- Dovolena
- Státní svátky
- Odměňování

Podle § 4 zákona se agentura nemůže dovolávat ustanovení, které agenturnímu zaměstnanci zakazuje nebo de facto brání uzavřít pracovní smlouvu po skončení dočasného přidělení.

Jak je uvedeno výše v odpovědi na otázku č. 7, uživatel je povinen informovat agenturní zaměstnance o všech svých volných pracovních místech, aby jim poskytl stejnou příležitost k nalezení stálého zaměstnání jako ostatním zaměstnancům v souladu s čl. 6 odst. 1 směrnice a § 5 odst. 1 zákona.

V § 6 odst. 1 zákona se uvádí, že agenturním zaměstnancům musí být umožněn přístup k vybavení a společným zařízením u uživatele, zejména ke stravovacím zařízením, zařízením péče o děti a dopravním službám, a to za stejných podmínek jako zaměstnancům kmenovým, pokud rozdílné zacházení není odůvodněno objektivními důvody.

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.

Zákon však umožňuje, aby agenturním zaměstnancům nebyly poskytovány příplatky nebo odměny, které jsou poskytovány kmenovým zaměstnancům uživatele, pokud je s agenturním zaměstnancem zacházeno stejně, pokud jde o odměňování, tj. pokud je agenturnímu zaměstnanci poskytována stejná výše stálé mzdy.

3. Vztahují se na agenturní zaměstnance kolektivní smlouvy uživatelů?

Pokud je uživatel smluvní stranou kolektivní smlouvy a kolektivní smlouva to výslovně uvádí, vztahuje se na agenturního zaměstnance kolektivní smlouva. Jedná se například o Protokol o agenturních zaměstnancích ke kolektivní smlouvě mezi sociálními partnery v odvětví. Odpověď tedy závisí na tom, která kolektivní smlouva se použije.

Podle § 3 zákona musí mít agenturní zaměstnanec práva v souladu se zákonem či kolektivní smlouvou, pokud se na něj nevztahuje kolektivní smlouva uzavřená mezi nejrepresentativnějšími sociálními partnery.

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?

Nebyla učiněna žádná výjimka, pokud jde o agenturní zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou, kteří pobírají odměnu mezi jednotlivými přiděleními. Pokud agentura dočasného zaměstnávání nepřidělí zaměstnance jinému uživateli, má zaměstnanec stejná práva jako ostatní zaměstnanci, pokud jde o výpovědi a odměny. Konkrétně to závisí na smlouvě s agenturním zaměstnancem a na získané praxi (senioritě).

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

Za zajištění rovných pracovních podmínek podle § 5 odst. 1 zákona odpovídá výhradně agentura. Odkazuje se na odpověď na otázku 1.

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

Odpovědi na doplňující dotazy:

1. **„Zákon však umožňuje, aby agenturním zaměstnancům nebyly poskytovány příplatky nebo odměny, které jsou poskytovány kmenovým zaměstnancům uživatele, pokud je s agenturním zaměstnancem zacházeno stejně, pokud jde o odměňování, tj. pokud je agenturnímu zaměstnanci poskytována stejná výše stálé mzdy.**

Jen pro ujištění, znamená to, že:

a) odměny apod. nemusí být poskytovány, protože do srovnatelných podmínek spadá pouze fixní mzda NEBO

b) odměny apod. nemusí být poskytovány, ale pouze v případě, že agenturní zaměstnanec dostane vyšší (kompenzační) fixní mzdu (nebo je jinak kompenzován)?

Rozhodujícím faktorem pro dodržení zásady rovnosti je, aby práva agenturních zaměstnanců nebyla celkově horší než práva, která platí pro stálé zaměstnance uživatele. Pokud je agenturní zaměstnanec odměňován ve stejné výši jako stálý zaměstnanec na srovnatelné pozici, nedochází k rozporu se zákonem o dočasných agenturních pracovnících.