

Dočasné přidělení zaměstnanců a změny v agenturním zaměstnávání

LEGAL ALERT

WEINHOLD LEGAL

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo advokáty pracovníprávního týmu Weinhold Legal:



Milan Polák
partner



Tereza Kadlecová
advokátka



Eva Svobodová
advokátka



Komplexní novela zákoníku práce, resp. související novela zákona o zaměstnanosti, vstoupily v účinnost dne 1. ledna 2012. Novelly přinášejí mj. zásadní změny v oblasti agenturního zaměstnávání.

Do zákoníku práce („ZP“) se především vrací institut tzv. dočasněho přidělení. Tato změna má pozitivní dopad na praxi mnoha českých firem, které vysílají své zaměstnance k jiným subjektům (typicky v rámci koncernu). Zatímco dosud tyto firmy musely mít povinně povolení jako agentury práce vydávané generálním ředitelstvím Úřadu práce (dříve MPSV), ačkoli se jinak zprostředkováním zaměstnání vůbec nezabývaly, novela tento excesivní požadavek ruší. Řada společností tuto úpravu bezpochyby uvítá, neboť tím odpadá řada administrativních povinností (zejm. povinnost získat tzv. licenci agentury práce a plnit zákonné povinnosti agentur práce).

Zákon o zaměstnanosti („ZZ“) potom obsahuje řadu důležitých změn týkajících se činnosti tzv. „klasických“ agentur práce, u kterých vyhledávání a přidělování zaměstnanců, resp. jiné aktivity v oblasti pracovních příležitostí, představují hlavní náplň jejich podnikatelské činnosti. Tyto změny zahrnují především oblast pojištění a okruh osob, které mohou být agenturami přidělovány k výkonu práce.

Dočasné přidělení

- **Do 31. prosince 2011** mohli být zaměstnanci za účelem práce přidělováni k jinému zaměstnavateli pouze agenturami práce, tj. subjekty, které disponovaly povolením ke zprostředkování práce vydaným generálním ředitelstvím Úřadu práce.
- **Novela** zákoníku práce zavádí institut dočasněho přidělení a *de facto* obnovuje právní úpravu platnou do 29. února 2004. Nově tak budou vedle sebe existovat dočasné přidělení *mimo* agenturní zaměstnávání (dle ZP) a dočasné přidělování *v rámci* agenturního zaměstnávání (dle ZZ).
- Základní **principy úpravy dočasněho přidělení dle nového §43a ZP** jsou následující:
 - lze přidělit jen zaměstnance v pracovním poměru, a to nejdříve po uplynutí 6 měsíců po vzniku pracovního poměru;
 - přidělení lze realizovat pouze na základě dohody s dotčeným zaměstnancem;
 - nelze přidělovat zaměstnance za účelem dosahování zisku, lze však refundovat náklady na mzdu, popřípadě cestovní náhrady;
 - nepoužije se v případě prohlubování nebo zvyšování kvalifikace;
 - dočasně přidělený zaměstnanec má právo na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jaké by měl srovnatelný zaměstnanec u zaměstnavatele, k němuž je dočasně přidělen („přijímací zaměstnavatel“).

- Dočasné přidělení se uskutečňuje na základě speciální **dohody o dočasném přidělení** uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která musí obsahovat náležitosti stanovené ZP.
- Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena **písemně**, písemná musí být i výpověď této dohody.
- Po dobu dočasného přidělení řídí vyslaného zaměstnance **přijímající zaměstnavatel**; toto řízení zahrnuje zejm. ukládání pracovních úkolů, organizaci a kontrolu, vytváření odpovídajících pracovních podmínek i oblast BOZP.
- **K ukončení dočasného přidělení dochází** (i) uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno, (ii) dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, popř. (iii) výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.
- Základní **nedostatky nové právní úpravy** jsou následující:
 - **nejistota ohledně nákladů, které lze v souvislosti s dočasným přidělením zaměstnance přefakturovat** (ZP výslovně stanoví, že přefakturovat lze pouze náklady na mzdu a cestovní náhrady, nicméně objevují se i názory, že je přípustné refundovat i náklady na sociální pojištění, případně převodní ceny předepsané daňovými zákony, režim benefitů je rovněž nejasný);
 - není výslovně upraven **vztah mezi zaměstnavatelem vysílaného zaměstnance a přijímajícím** zaměstnavatelem, včetně odpovědnostních otázek (tyto záležitosti by měly být adresovány v dohodě mezi uvedenými subjekty).
- **V souvislosti s implementací nové právní úpravy lze doporučit zejm. následující:**
 - **zvážit další trvání registrace** společnosti jako agentury práce (pokud byla společnost s ohledem na současnou právní úpravu nucena získat příslušné povolení) a s tím související povinnost udržovat povinné pojištění agentury práce;
 - dbát na **zákonné náležitosti příslušné smluvní dokumentace**;
 - důsledně reflektovat **zákonné podmínky stanovené pro realizaci dočasného přidělení**;
 - vymezit vzájemné povinnosti **ve speciální smlouvě mezi zaměstnavatelem vysílaného zaměstnance a přijímajícím zaměstnavatelem** (tato dohoda by měla primárně adresovat možnosti skončení dohody o dočasném a otázky odpovědnosti mezi oběma zaměstnavateli).

Změny v agenturním zaměstnávání

- Činnosti tzv. „klasických“ agentur práce se zejména týkají následující **změny v oblasti povinného pojištění**:
 - agentura práce, jež dočasně přiděluje zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání, bude povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (nikoliv již proti úpadku uživatele), přičemž dočasně přidělenému zaměstnanci vznikne právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu úpadku nevyplatila mzdu;
 - pojištění je třeba sjednávat na částku ve výši trojnásobku průměrného **čistého** měsíčního výdělku všech svých zaměstnanců, které přiděluje nebo bude přidělovat (doposud se jednalo o hrubý měsíční výdělek);
 - pojištění lze sjednat pouze u pojišťovny, která je podle zákona o pojišťovnictví oprávněna provozovat pojištění záruky.
- Další podstatnou změnou je **omezení ohledně okruhu osob**, které lze agenturami práce dočasně přidělovat; nově v rámci agenturního zaměstnávání **nelze** přidělovat:
 - cizince, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, popř. modrá či zelená karta; a
 - osoby se zdravotním postižením.
- Podle nové právní úpravy tak bude moci cizinec konat práci v České republice pouze na základě přímého pracovního vztahu s osobou, pro níž zde bude konat práci, anebo v rámci dočasného přidělení mimo agenturní zaměstnávání dle ZP. Nicméně v obou případech se bude vyžadovat povolení k zaměstnání, ledaže cizinec bude patřit do skupiny zákonných výjimek ve smyslu § 98 ZZ (např. s ohledem na jeho povolení k trvalému pobytu či vyslání na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie) .

Agentury práce též upozorňujeme, že **do 31. ledna 2012** musí zaslat **generálnímu ředitelství Úřadu práce** přehled o své činnosti.

Upozorňujeme, že výše uvádíme pouze základní znaky nové právní úpravy a její možné důsledky řešíme pouze v obecné rovině. V případě Vašeho zájmu jsme samozřejmě připraveni předmětná témata dále konzultovat a v případě potřeby upravit stávající mechanismy implementované ve Vaší společnosti. V případě jakýchkoli dotazů nás, prosím, neváhejte kontaktovat.