Ukončení dočasného přidělení

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, skončením základního pracovněprávního vztahu, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.

Srovnatelný zaměstnanec

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky *srovnatelného zaměstnance* (dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla).

Časové omezení dočasného přidělení

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 *kalendářních měsíců* po sobě jdoucích (toto omezení neplatí v případě, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou).

Státní úřad inspekce práce,
Kolářská 13, 746 01 Opava 1
© leden 2024

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Základní informace

Podmínky agenturního zaměstnávání upravuje § 307a a §§ 308–309a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravují §§ 58 až 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Agentura práce

Agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb na trhu práce na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleného Ministerstvem práce a sociálních věcí (nabídka pracovních míst, nabídka zaměstnanců pro dočasné přidělení k práci u uživatele, jiné služby, které se vztahují k hledání zaměstnání – např. poskytování informací o zaměstnání).

Zprostředkování zaměstnání

Agentura práce může zprostředkovávat zaměstnání stejně jako úřady práce. Nejčastěji pak agentura práce vystupuje jako zaměstnavatel, který s občany uzavírá pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti za účelem dočasného přidělení svého zaměstnance k výkonu práce u jiné osoby – uživatele (tzv. agenturní zaměstnávání).

Dohoda o dočasném přidělení

Agentura přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce pro uživatele na základě dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi ní a uživatelem. Dohoda musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení jsou uvedeny v § 308 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr na dobu určitou – výjimka

Agentury práce zpravidla se svými zaměstnanci opakovaně uzavírají pracovní poměry na dobu určitou (odpovídající době dočasného přidělení), což jim umožňuje výjimka z ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle níž se na pracovní poměry agenturních zaměstnanců nevztahují omezení týkající se uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Uživatel má však povinnost informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury o nabídce volných pracovních míst a umožnit jim tak pracovní zařazení u něj (§ 39 odst. 6).

Řízení pracovního procesu

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

Přidělení na základě písemného pokynu

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje:

a) název a sídlo uživatele,

b) místo výkonu práce u uživatele,

c) dobu trvání dočasného přidělení,

d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,

e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,

f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele u něhož:

- je současně zaměstnán v základním pracovněprávním poměru nebo
- konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.