

DOČASNÉ ZAPŮJČENÍ ZAMĚSTNANCE K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI

Titulek nevyjadřuje přesně legislativní situaci, kdy se uplatní jedna z možností změny místa výkonu práce: jedná se o dočasné přidělení zaměstnance k práci k jinému zaměstnavateli. Někdy se také hovoří o tzv. pronájmu zaměstnanců. Zaměstnavatelé tímto postupem mohou řešit řadu problémů, které se objevují v jejich činnosti při restartu ekonomiky. Spočívají např. v organizačně-technických oblastech, v nedostatečném počtu zaměstnanců, v dodávkách výrobků a služeb jiným firmám apod.

Výhodou dočasného přidělení je využití pracovní síly na pracovním trhu. Velmi snadný je vznik i skončení dočasného přidělení. Z hlediska smluvní vůle stran je respektována autonomie projevu vůle, kdy vznik i změna podmínek dočasného přidělení je vázána na souhlas smluvních stran. Výhodou je rovněž pokračování výkonu práce u jiného zaměstnavatele v případě, kdy původní zaměstnavatel dočasně nemá pro zaměstnance práci. Takto může řešit i nedostatek zakázek, kdy by jinak musel přikročit ke snížení stanoveného rozsahu pracovní doby nebo dokonce ke skončení pracovního poměru.

O dočasné přidělení může požádat i zaměstnanec. Zaměstnavatel pak zhodnotí situaci a uzavře se zaměstnancem příslušnou dohodu.

V současné době se tento právní postup může uplatnit při dočasném přidělování zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Jedná se např. o případy, kdy zaměstnavatel po skončení virové pandemie nemá pro zaměstnance práci, ale jiný podnik v blízkém okolí tuto možnost má.

DOHODA SE ZAMĚSTNANCEM

Zaměstnavatel může dočasně přidělit (zapůjčit) zaměstnance na základě dohody, přičemž zákoník práce (ZP) stanoví její podstatné náležitosti. Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce jedná o činnost nevýdělečnou. Zaměstnavatelé k dočasnému přidělování zaměstnanců nemusejí mít povolení Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zaměstnavateli ZP umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci ten zaměstnavatel (uživatel), k němuž byl zaměstnanec přidělen. Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci činit jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, právní úkony. Nemůže s ním např. skončit pracovní poměr nebo změnit druh práce. Mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. ZP nevyklučuje dohodu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen. Zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění.

I při dočasném přidělení může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, ke kterému byl přidělen, na pracovní cesty k plnění pracovních úkolů. Z důvodu právní jis-





toty zaměstnanec se zdůrazňuje možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34 odst. 2).

ROVNOCENNÉ MZDOVÉ A PRACOVNÍ PODMÍNKY

Z hlediska rovného zacházení ZP ukládá, že pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnanec dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnanec zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen (§ 43a odst. 6 ZP). Tuto povinnost oba zaměstnavatelé zabezpečí např. v obsahu vzájemné dohody podle § 308 odst. 1 písm. f) ZP, která se uzavírá při agenturním zaměstnávání.

Srovnatelným zaměstnancem se pro tyto účely rozumí zaměstnanec, který pracuje na pracovním místě stejném nebo podobném tomu, na kterém pracuje nebo bude pracovat přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím k postavení, kvalifikaci a dovednostem.

Jestliže by u uživatele srovnatelný zaměstnanec neexistoval, je nutno vyjít z kolektivní smlouvy, která je u uživatele platná. Pokud kolektivní smlouva neexistuje, určí se srovnatelné mzdové podmínky podle toho, jakou odměnu by měl zaměstnanec uživatele, kdyby práci, kterou vykonává dočasně přidělený zaměstnanec, vykonával zaměstnanec uživatele.

Pojem „pracovní podmínky“ není v právních předpisech definován. Jedná se o takové podmínky dočasně přiděleného zaměstnanec, za nichž je povinen vykonávat práci, jestliže tyto podmínky existují na základě pracovněprávních nebo jiných právních předpisů nebo z nich vyplývají. Jestliže jsou pracovní podmínky tvořeny právními předpisy, pak nezbytným znakem těchto podmínek je i jejich nárokovost nebo možnost zaměstnanec uplatňovat nároky z těchto předpisů plynoucí.

Z tohoto hlediska tvoří právní základ pracovních podmínek pracovněprávní předpisy (např. ZP), předpisy k pracovnímu prostředí, hygienické a zdravotnické předpisy apod. Dočasně přidělený zaměstnanec by pak podle tohoto hlediska měl nárok například na dovolenou prodlouženou o další týdny, výhodnější podmínky pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnanec nebo zaměstnavatele, práci v pracovní době zkrácené bez snížení mzdy a další zvýšené či rozšířené pracovněprávní nároky.

JUDr. Ladislav Jouza

SOUTĚŽ

Česká správa sociálního zabezpečení vznikla sloučením Úřadu důchodového zabezpečení a Ústřední správy nemocenského pojištění. Ve kterém roce se tak stalo?

- a) 1990
- b) 1992
- c) 2004

Odpověď očekáváme na adrese nar.pojisteni@cssz.cz do 15. 9. 2020.

Opatření proti šíření koronaviru měla tvrdý dopad na podnikání. Vláda proto schválila realizaci programů, které měly podnikatelům kompenzovat propad příjmů. Který z nich připravilo MPSV? Správná odpověď je za c) – Antivirus. Dárek od redakce dostává Jana Voříšková z Jablonce nad Nisou.