

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Jednou z forem dočasných změn obsahu pracovní smlouvy je dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli podle § 38 odst. 4 zákoníku práce. Institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli může zaměstnavatelům pomoci překlenout dočasný problém nedostatku práce na pracovišti. Celá „transakce“ tedy stojí na dvou dohodách.

Jednou z forem dočasných změn obsahu pracovní smlouvy je dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli podle § 38 odst. 4 zákoníku práce. Institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli může zaměstnavatelům pomoci překlenout dočasný problém nedostatku práce na pracovišti. Celá „transakce“ tedy stojí na dvou dohodách. První z nich je dohoda mezi zaměstnavateli, kteří dočasné přidělení zaměstnanců jednoho zaměstnavatele k druhému podrobně dohodnou, nejčastěji se bude jednat o dohodu o vzájemné výpomoci realizované formou dočasného přidělení zaměstnanců jednoho zaměstnavatele k druhému. Obsahem této dohody by měla být ujednání o počtu zaměstnanců, době, po kterou budou k druhému zaměstnavateli přiděleni, ujednání vymežující práci, na kterou budou zaměstnanci přiděleni a úplata (úhrada příslušné části mzdy zaměstnance, část pojistného na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti), kterou zaměstnavatel dostane od osoby, k níž budou zaměstnanci přiděleni (mzdu vyplácí „původní“ zaměstnavatel, viz. níže).

Druhou dohodou je dohoda mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli právně nevzniká na základě dohody mezi zaměstnavateli, ale právě na základě dohody o dočasném přidělení mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem. Zaměstnavatel tedy nemůže jednostranně přidělit svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli, k tomuto je třeba souhlasu zaměstnance sjednáním písemné dohody. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V důsledku dohody o dočasném přidělení tak dochází ke změně pracovněprávního poměru, může tak dojít ke změně druhu práce, místa výkonu práce, rozsahu výkonu práce, pracovní doby aj.

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, 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 zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel však nemůže vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil. Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu, popřípadě též náhradu cestovních výdajů zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Jestliže zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, uhradil zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen, má nárok na náhradu vůči tomuto zaměstnavateli, pokud se „původní“ zaměstnavatel s touto osobou nedohodne jinak.

Dočasné přidělení končí zpravidla uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou účastníků pracovního poměru, popřípadě uplynutím doby

deseti pracovních dnů ode dne, kdy byl projev vůle účastníka o skončení dočasného přidělení druhému účastníku oznámen.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)