

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

# Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Institut dočasného přidělení zaměstnanců k jinému zaměstnavateli umožňuje zaměstnavateli řešit situaci, kdy dochází ke krátkodobému výpadku zakázek. V takovém případě může zaměstnavatel své zaměstnance dočasně přidělit („zapůjčit“) jinému zaměstnavateli. Jaké jsou podmínky dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli? Jaké jsou náležitosti dohody o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem? Jak lze ukončit dočasné přidělení?

## Dočasné přidělení zaměstnance v zákoníku práce

Zaměstnavatelé mohou řešit problémy ve výrobní činnosti (např. útlum produkce, nedostatek zakázek apod.) dočasným přidělením svých zaměstnanců k jinému zaměstnavateli. Tímto postupem může zaměstnavatel řešit nedostatek práce nebo zakázek, kdy by jinak musel přikročit ke snížení rozsahu pracovní doby zaměstnance nebo dokonce ke skončení pracovního poměru. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli může také usnadnit spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech a umožnit vzájemnou výpomoc zaměstnavatelů při nedostatku nebo zvýšené potřebě pracovních sil. V praxi se také vyskytují situace, kdy je zaměstnanec přidělován do spřízněné společnosti - například v rámci koncernu.

Výhodou dočasného přidělení je plné využití pracovní síly na pracovním trhu. Snadný je vznik i skončení dočasného přidělení. Postavení zaměstnance je při dočasném přidělení výrazně stabilnější než v případě agenturního zaměstnávání. Při dočasném přidělení nevzniká zaměstnanci nový pracovní poměr k právnické či fyzické osobě, k níž je přidělován. Zaměstnanec, který je dočasně přidělován, má zajištěny pracovní podmínky vyplývající již z jeho pracovního poměru. Po skončení dočasného přidělení pracovní poměr zaměstnance nekončí, pokračuje ve výkonu stejné práce u zaměstnavatele, za stejných pracovních podmínek, které jsou obsahem jeho pracovního poměru.

Právní úprava dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je obsažena v ust. § 43a zákoníku práce. Pro dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je typické, že zde vždy působí 2 zaměstnavatelé:

- právní zaměstnavatel, se kterým má zaměstnanec sjednaný pracovněprávní vztah, a
- ekonomický zaměstnavatel, pro kterého zaměstnanec po určitou dobu práci fakticky vykonává, aniž by s tímto ekonomickým zaměstnavatelem navázal jakýkoliv formální právní vztah.

Ustanovení § 43a odst. 8 zákoníku práce výslovně zakazuje, aby bylo dočasné přidělení využíváno k agenturnímu zaměstnávání. Agentury práce nemohou dočasně přidělovat své agenturní zaměstnance k jinému zaměstnavateli podle ust. § 43a zákoníku práce, protože agenturní zaměstnanci mají zvláštní právní režim, neboť jsou agenturou práce přijímáni do pracovního poměru již z důvodu agenturního zaměstnávání. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli obsahuje několik podstatných rozdílů oproti agenturnímu zaměstnávání.

## Srovnání dočasného přidělení a agenturního zaměstnávání

Nutné je důsledně odlišovat institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle ust. § 43a zákoníku práce od institutu dočasného přidělení zaměstnance k uživateli formou zprostředkování zaměstnání agenturou práce dle ust. [§ 307a a násl.](#) zákoníku práce s přihlédnutím k právní úpravě provedené zákonem č. [435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti. **Zásadní rozdíl mezi oběma instituty je v jejich účelu. Účelem dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je obvykle řešení situace, kdy zaměstnavatel přechodně nemá pro zaměstnance dostatek práce a řeší situaci dočasným přidělením zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Jiný účel** má zprostředkování zaměstnání agenturou práce dle ust. [§ 58 až § 66](#) zákona o zaměstnanosti, kdy je pracovněprávní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem uzavřen právě za účelem přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiné osoby (uživatele).

**Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli je v několika bodech podobné agenturnímu zaměstnávání, ale zároveň obsahuje některé podstatné rozdíly:**

- dočasné přidělení může být se zaměstnancem sjednáno nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru přiděleného zaměstnance, tj. nelze sjednat pracovní poměr se zaměstnancem za účelem toho, aby byl zaměstnanec přidělen na práci k jinému zaměstnavateli,
- k dočasnému přidělení může dojít výhradně na základě dohody se zaměstnancem, tj. dohoda obecně není mezi zaměstnavateli (ale se zaměstnancem), a zákoník práce umožňuje oběma stranám tuto dohodu bez udání důvodů vypovědět s 15denní výpovědní dobou nebo se kdykoli dohodnout na jejím ukončení,
- nelze dohodnout přidělení na dobu neurčitou, jelikož se jedná o „dočasné“ přidělení,
- zaměstnavatel nemusí mít jakékoliv povolení třetího subjektu (MPSV) k přidělování svých zaměstnanců k jiným zaměstnavatelům,
- dočasné přidělení je bezúplatné, tj. nelze účtovat žádnou ziskovou marži nebo účtovat jakékoli dodatečné náklady nad výši nákladů dle ust. [§ 43a odst. 5](#) zákoníku práce.

### **Dočasné přidělení musí být bezúplatné**

Dle ust. § 43a odst. 2 zákoníku práce za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. To neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle ust. § 43a odst. 5 zákoníku práce, dle kterého po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání tak nelze dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli provádět za úplatu, s výjimkou možnosti vzájemné refundace vyplacené mzdy, platu, popř. cestovních náhrad. Dočasné přidělení zaměstnance musí být bezúplatné, tj. nesmí být za něj mezi oběma zaměstnavateli sjednána odměna. Dočasné přidělení nesmí být provozováno za účelem dosažení zisku.

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, případně cestovní náhrady zaměstnavatel, který jej dočasně přidělil. Zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován uvedené náklady uhradí (refunduje). Zákoník práce upravuje výslovně možnost přefakturace mzdy (za kterou se považují i bonusy či jiné variabilní složky mzdy) a cestovních náhrad. Výkladová stanoviska (včetně stanoviska Generálního finančního ředitelství) shodně uvádějí, že refundovat lze i jiné náklady, které souvisejí s výkonem práce dočasně přiděleného zaměstnance a mají přímou vazbu na výkon práce tohoto zaměstnance, jako například úhradu sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem, různé složky odměny přiděleného zaměstnance – příplatky, náhradu mzdy, bonusy, benefity, náklady související s poskytnutím služebního automobilu i

pro soukromé účely.

## **Dohodu o dočasném přidělení lze uzavřít nejdříve po 6 měsících od vzniku pracovního poměru**

Dle ust. § 43a odst. 1 zákoníku práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli dříve, než uplyne lhůta šesti měsíců ode dne, kdy mezi nimi vznikl pracovní poměr. Tímto má být zajištěno, aby nebyl zaměstnanec přijímán do pracovního poměru za účelem jeho okamžitého dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli.

## **Dočasně přidělit lze pouze zaměstnance v pracovním poměru**

Institut dočasného přidělení podle ust. § 43a zákoníku práce nelze využít u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr /dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce/. To vyplývá z ust. § 77 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru s výjimkou výslovně vyloučených institutů, přičemž tímto je vyloučeno rovněž dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli.

## **Dohoda o dočasném přidělení**

Dočasné přidělení lze realizovat pouze na základě souhlasu zúčastněných, tj. dočasně přidělovaného zaměstnance, zaměstnavatele, který jej dočasně přiděluje, a zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován.

Zákoník práce výslovně upravuje pouze dohodu uzavíranou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který jej dočasně přiděluje. Z povahy věci však vyplývá, že dalším předpokladem dočasného přidělení bude dohoda mezi zaměstnavatelem, který svého zaměstnance dočasně přiděluje a zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Dohoda uzavírána mezi zaměstnavateli bude tzv. nepojmenovanou smlouvou dle občanského zákoníku. Obsah této dohody je zcela na vůli smluvních stran. Dohoda bude odpovídat dohodě o dočasném přidělení uzavírané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a lze předpokládat, že obsahem bude ujednání ohledně refundace nákladů.

Dohoda o dočasném přidělení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí obsahovat náležitosti stanovené v ust. § 43a odst. 3 zákoníku práce a tato dohoda musí být uzavřena písemně. Obsahovými náležitostmi dohody o dočasném přidělení zaměstnance je:

- název (jméno) zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- druh a místo výkonu práce,
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

V dohodě dále může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Pokud pravidelné pracoviště sjednáno není, vychází se z úpravy ust. § 34a zákoníku práce. Dle ust. § 34a zákoníku práce platí, že pokud není pravidelné pracoviště sjednáno, vychází se z právní domněnky, že je jím místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Tato domněnka však platí pouze za předpokladu, že místo výkonu práce není v pracovní smlouvě sjednáno širěji než jedna obec. Pokud by tomu tak bylo, pak platí naopak právní domněnka, že pravidelným pracovištěm je obec, ve které

nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Dále může být v dohodě sjednána možnost vysílání zaměstnance na pracovní cesty ekonomickým zaměstnavatelem, způsoby skončení dočasného přidělení, včetně případného prodloužení výpovědní doby dohody o dočasném přidělení.

Dohodnut by měl být také rozsah dočasného přidělení. Ten závisí výhradně na dohodě mezi přidělovacím zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dočasně přidělit zaměstnance k zaměstnavateli lze i jen po část jeho týdenní pracovní doby (pracovního úvazku). Zaměstnanec tedy může po část pracovní doby konat práci pro svého kmenového zaměstnavatele a po další část pracovní doby pro jiného zaměstnavatele, ke kterému je takto dočasně přidělen.

### **Skončení dočasného přidělení**

Dočasné přidělení končí nejčastěji uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Po uplynutí sjednané doby však může být dočasné přidělení prodlouženo na další pevně stanovenou dobu dle dohody zaměstnance a zaměstnavatele, který ho dočasně přiděluje. Před uplynutím sjednané doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran nebo výpovědí. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemná.

Výpověď dohody o dočasném přidělení lze dát z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. V zákoníku práce je uvedena 15denní výpovědní doba. Výpovědní doba běží ode dne doručení druhé straně, nikoliv od dalšího kalendářního měsíce jako v případě výpovědi z pracovního poměru. Dočasné přidělení skončí také s koncem pracovního poměru zaměstnance u kmenového zaměstnavatele, ať již k němu dojde jakýmkoliv způsobem. Zákoník práce nevyklučuje možnost sjednat jinou délku výpovědní doby (ať už kratší nebo delší než 15 dnů), stejně jako jiný začátek jejího běhu. Delší než 15denní výpovědní doba u výpovědi dohody o dočasném přidělení nesmí být ale nepřiměřeně dlouhá, aby nepopírala právo zejména zaměstnance tímto způsobem ukončit dočasné přidělení a být tedy k dispozici výhradně a jen zaměstnavateli, u něhož je v pracovním poměru.

Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen, dočasné přidělení zaměstnance sám přímo ukončit nemůže a vždy se musí obrátit na zaměstnavatele, u kterého je zaměstnanec v pracovním poměru. Postup v případech, kdy je zaměstnavatel s přiděleným zaměstnancem nespokojen nebo již jeho práci nepotřebuje, by proto měla upravovat smlouva mezi zaměstnavateli.

Po skončení dočasného přidělení se pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele automaticky obnoví v plném rozsahu za původních podmínek, pokud se samozřejmě zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. Dohoda o dočasném přidělení pracovní smlouvu sama o sobě nemění.

### **Průběh dočasného přidělení**

Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který jej dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, ovšem nesmí právně jednat jménem přidělovacího zaměstnavatele, např. nemůže dočasně přiděleného zaměstnance převést na jinou práci, přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno, ani s ním rozvázat pracovní poměr. Veškerá právní jednání týkající se např. změny či skončení pracovního poměru je i po dobu dočasného přidělení oprávněn činit pouze ten zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil, tj. zaměstnavatel, mezi nímž a zaměstnancem vznikl pracovní poměr.

Pokud jde o rozsah dočasného přidělení, tak ten závisí výhradně na dohodě mezi přidělujícím zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dočasně přidělit zaměstnance k zaměstnavateli lze i jen po část jeho týdenní pracovní doby (pracovního úvazku). Zaměstnanec tedy může po část pracovní doby konat práci pro svého kmenového zaměstnavatele a po další část pracovní doby pro jiného zaměstnavatele, ke kterému je takto dočasně přidělen.

### **Právo na srovnatelné podmínky**

Dle ust. § 43a odst. 6 zákoníku práce pracovní a mzdové/platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance u zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Toto ustanovení má zaručit zaměstnanci rovné zacházení z hlediska pracovních podmínek a odměňování a zabránit, aby zaměstnavatel takto mohl získávat „levnou“ pracovní sílu.

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. Tímto je zaměstnanec, který je v pracovním poměru u jednoho zaměstnavatele stavěn na roveň zaměstnanců u zaměstnavatele, ke kterému je dočasně přidělen. Pokud by tedy dočasně přidělený zaměstnanec měl před dočasným přidělením horší pracovní a mzdové podmínky než srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, je zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje, povinen zajistit, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec po dobu dočasného přidělení stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Ohledně nákladů vynaložených na toto vyrovnání, se mohou zaměstnavatelé dohodnout na jejich úhradě. Mezi dotčenými zaměstnavateli je možná dohoda, dle které uhradí mzdové náklady, tedy včetně i těch zvýšených s ohledem na zachování rovného zacházení, co se týče mzdových podmínek, zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen.

Srovnatelnými podmínkami není myšlena pouze srovnatelná mzda. Dočasně přiděleným zaměstnancům musí být přiznávány za stejných podmínek jako kmenovým zaměstnancům i příplatky, bonusy, delší dovolená, stravenky do daňově uznatelné výše, výhodnější podmínky poskytování pracovního volna a/nebo náhrady mzdy při překážkách v práci a další nadstandardní práva pracovního právní povahy poskytovaná u zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen.

### **Odpovědnost za škodu**

Při dočasném přidělení nedochází mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, k uzavření žádného pracovního vztahu a nevzniká mezi nimi žádný odpovědnostní vztah podle zákoníku práce. Odpovědnostní vztah bude tedy pouze mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil, neboť s tímto je v pracovním poměru. Vzhledem k tomu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen nevzniká žádný pracovní vztah, nebude mezi nimi možné uzavřít dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování ve smyslu ust. § 252 zákoníku práce nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí ve smyslu ust. § 255 zákoníku práce. Za způsobené škody zaměstnancem při výkonu práce u zaměstnavatele, ke kterému byl přidělen, vznikne odpovědnostní vztah vůči zaměstnavateli, který zaměstnance dočasně přidělil. Mezi zaměstnavateli se tak bude jednat o občanskoprávní vztah a bude na nich, aby si upravili ve smlouvě ujednání ohledně náhrady škody. Stejně tak tomu bude v případě způsobené škody zaměstnanci zaměstnavatelem, ke kterému je dočasně přidělen.

Z uvedeného vyplývá, že způsobí-li zaměstnanec, který byl dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním škodu, odpovídá za tuto

škodu zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Tento zaměstnavatel pak zaměstnavateli, kterému zaměstnanec způsobil škodu, uhradí škodu a škodu následně může uplatňovat vůči zaměstnanci dle zákoníku práce.



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)