

28. 3. 2006

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

Problémy při dočasném přidělování zaměstnanců

Ačkoliv je v současné době hlavním předmětem diskusí zcela jiná novelizace zákoníku práce, je stále velmi diskutovaná též její předchůdkyně, která nabyla účinnosti již před rokem a půl, neboť mnohým zaměstnavatelům do značné míry komplikuje předtím relativně jednoduchý proces dočasného přidělování svých zaměstnanců k výkonu práce u jiných subjektů.

Předmětnou novelou byl do zákoníku práce zakotven institut tzv. agenturního zaměstnávání. Na jeho základě mohou zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u jiného zaměstnavatele pouze tzv. agentury práce, tj. subjekty, kterým bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vydáno zvláštní povolení ke zprostředkování zaměstnání. Paralelně se zakotvením agenturního zaměstnávání došlo ke zrušení ustanovení § 38 odst. 4 zákoníku práce, které za splnění stanovených podmínek umožňovalo zaměstnance dočasně přidělit jakýmkoliv zaměstnavatelem, tedy bez existence jakéhokoliv zvláštního povolení.

Dle důvodové zprávy bylo cílem nové právní úpravy, vycházející z legislativy Mezinárodní organizace práce, zejména zamezit využívání předmětného zrušeného ustanovení zprostředkovatelskými agenturami, regulovat pronajímání pracovní síly a činnost vykonávanou agenturami pro dočasné zaměstnávání a zajistit rovnost a nediskriminaci přiděleného zaměstnance u jiného zaměstnavatele.

Tyto důvody jsou pochopitelné a logické, jedná-li se o pronajímání pracovní síly a výkon činnosti zprostředkovatelských agentur. Nicméně zákonodárci si při zrušení ustanovení § 38 odst. 4 zákoníku práce zřejmě neuvědomili jeho značné využívání při vysílání zaměstnanců v rámci skupiny podniků, pro které daná legislativní změna znamená minimálně další administrativní zatížení. Vzniklou situaci se snažilo částečně řešit stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí z ledna minulého roku, dle kterého o povolení ke zprostředkování zaměstnání nemusí žádat zahraniční zaměstnavatel při vysílání do České republiky za předpokladu, že se nejedná o pronájem pracovní síly. Jen pro úplnost lze podotknout, že při vynětí přidělování zahraničním zaměstnavatelem z rámce agenturního zaměstnávání a současné absenci ustanovení zákoníku práce, které by tuto situaci řešilo, se v podstatě jedná o legislativně neregulovaný režim.

Čeští zaměstnavatelé patřící do nadnárodních podnikatelských seskupení se proto pomalu smiřují s faktem, že k přidělení zaměstnance do své mateřské či sesterské společnosti musí požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o vydání zvláštního povolení. Nicméně, ne všichni si zároveň uvědomují, že kromě povolení a speciální smluvní úpravy vztahů mezi jednotlivými subjekty, je, mimo jiné, potřeba také sjednat s příslušným zaměstnancem změnu jeho pracovní smlouvy, resp. dohody o pracovní činnosti. Tato totiž musí možnost přidělení výslovně upravovat a nelze předpokládat, že takové ustanovení se v smlouvách uzavíraných před říjnem 2004 najde.

V neposlední řadě je kromě kroků ve sféře pracovněprávní potřeba učinit určité kroky i ve sféře obchodní. Jelikož se totiž jedná o další podnikatelskou činnost zaměstnavatele, je v tomto směru potřeba rozšířit o ní předmět podnikání společnosti. Může tedy nastat další problém, na který mohou narazit zejména společnosti, které nesmí vykonávat jiný než zákonem stanovený předmět činnosti.

Z uvedeného je zřejmé, že výše uvedená nová právní úprava by potřebovala určité zdokonalení tak, aby více odpovídala současným potřebám moderní ekonomiky, tj. aby se přiblížila potřebám jak zaměstnavatelů tak i zaměstnanců, kteří díky stávající značně nepružné právní úpravě mohou přijít o možnosti získat pracovní zkušenosti v zahraničních společnostech patřících do skupiny jejich zaměstnavatele.



© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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: zamýšlení 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](#)