

20. 9. 2013

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

Vysílání zaměstnanců k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele

Při přidělování zaměstnance k jinému zaměstnavateli nabízí zákoník práce od 1. 1. 2012 dvě možnosti. První možností je tzv. zprostředkování pracovníků skrze agenturu práce. Druhou možností od 1. 1. 2012 představuje dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, což by mělo vést k řešení nedostatku práce na pracovišti a k efektivnějšímu využití pracovních sil. V následujícím článku se pokusím porovnat oba tyto instituty.



Dočasné přidělení zaměstnance dle § 43a zákoníku práce

Dočasné přidělení zaměstnance upravuje § 43a zákoníku práce. Tento institut je obecně považován za mnohem jednodušší než možnost přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli přes agenturu práce. Velmi efektivně se dá využít v případech, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance dočasně práci a naopak druhý zaměstnavatel takového zaměstnance dočasně potřebuje.

Dohodu o dočasném přidělení lze uzavřít nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru zaměstnance; toto ustanovení je opatřením proti obcházení právní úpravy o agenturách práce. Dohoda musí být uzavřena písemně a za dočasné přidělení nesmí být přidělovajícímu zaměstnavateli poskytována úplata (odměna za poskytnutí zaměstnance), s výjimkou nákladů vynaložených na zaměstnance. Těmito náklady bude obvykle mzda vyplácená zaměstnanci a cestovní náhrady; tyto platby poskytuje přidělovající zaměstnavatel, a může si je tedy nechat proplatit od druhého zaměstnavatele.

Po dobu přidělení dává pokyny k práci zaměstnanci zaměstnavatel, ke kterému je přidělen, ten však nesmí vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem přidělovajícího zaměstnavatele, jako např. dát zaměstnanci výpověď.

Dohoda končí uplynutím smluvené doby, dohodou stran či výpovědí kterékoliv strany z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.

Za důležité považuji zmínit, že v souladu s § 43a odst. 6 zákoníku práce pracovní a mzdové podmínky zaměstnance nesmí být při přidělení horší, než má srovnatelný zaměstnanec zaměstnavatele, ke kterému je přidělen. Toto ustanovení je třeba mít na zřeteli zvláště při přidělení zaměstnance k výkonu práce mimo území České republiky, neboť v mnohých případech může být mzda za srovnatelnou práci v zahraničí značně vyšší než na území České republiky.

Agenturní zaměstnávání

Tento institut se dnes používá spíše pro skutečné agentury práce, které lidem zprostředkovávají práci. Před novelizací zákoníku práce, kdy výše popsané dočasné přidělení zaměstnance nebylo možné, byl tento institut mnohdy využíván pro (v podstatě) dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, a to tak, že přidělující zaměstnavatel si mimo své běžné činnosti zaregistroval i agenturu práce, skrze kterou poté zaměstnance přiděloval k jinému zaměstnavateli.

Přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli probíhá na základě ujednání mezi agenturou práce a zaměstnancem v pracovní smlouvě (ujednání musí být součástí smlouvy). Agentura se zavazuje zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci vykonat (práci dle pracovní smlouvy, ve chvíli, kdy ji agentura pro zaměstnance zprostředkuje). Agentura práce pak uzavírá s uživatelem dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Zaměstnanec poté koná práci dle pokynů uživatele, uživatel ale nesmí, stejně jako v případě dočasného přidělení, vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem agentury práce (např. dát zaměstnanci výpověď). Po uzavření dohody mezi agenturou práce a uživatelem agentura přidělí zaměstnance k výkonu práce na základě písemného pokynu zaměstnanci.

Dočasné přidělení končí uplynutím smluvené doby, dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem či jednostranně prohlášením zaměstnance nebo uživatele (v souladu s uzavřenou dohodou o dočasném přidělení). Ke stejnému uživateli smí agentura práce přidělit zaměstnance na maximální dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, na dobu delší jen se souhlasem zaměstnance.

I v případě zaměstnávání prostřednictvím agentury práce má zaměstnanec nárok, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

Zákon nestanoví žádná omezení ohledně možnosti a výše úplaty agentury práce poskytnuté uživatelem za „půjčení“ zaměstnance.

Příslušnost k systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění podle tzv. koordinačních pravidel nařízení ES č. 883/2004

V případě vyslání zaměstnance zaměstnavateli mimo území České republiky je zapotřebí nezapomínat na příslušnost zaměstnance k systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Tzv. koordinační pravidla stanoví jako základní pravidlo příslušnost zaměstnance k pojistnému systému ve státě výkonu svého zaměstnání. Koordinační pravidla pak dále stanovují speciální pravidla pro určení pojistného systému ve zvláštních případech, např. v případě vyslání zaměstnance či v případě výkonu činnosti ve dvou a více členských státech.

Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce 24 měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.

Pracovněprávní vztah mezi vyslaným zaměstnancem a vysílajícím podnikem musí trvat po celou dobu vyslání se všemi právy a povinnostmi z tohoto vztahu vyplývajícími, tzn.:

- zaměstnanec provádí práci pro vysílající podnik,
- zaměstnanec musí být odměňován vysílajícím podnikem,
- pravomoc ukončit s vyslaným zaměstnancem pracovněprávní vztah má pouze podnik, který ho

vyslal,

- odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající podnik,
- nesmí být současně uzavřen pracovní poměr s podnikem, do kterého je zaměstnanec vyslán apod.

Co se příslušnosti k systému sociálního zabezpečení týče, zaměstnavatel a zaměstnanec by měli podat žádost místně příslušné SSZ, která poté vystaví formulář A1. Žádost je k dispozici na internetových stránkách ČSSZ. Tento formulář má charakter osvědčení, potvrzujícího jakým právním předpisům sociálního zabezpečení podléhá osoba v něm uvedená, a vystavuje jej vždy ten členský stát, jehož právní předpisy se na danou osobu vztahují.



JUDr. Eva Bartůňková,
advokátka

[Seddons s.r.o., advokátní kancelář](#)

Karlova 48
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 771 711

Fax: +420 222 316 805

e-mail: seddons@seddons.cz

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)