

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

ZÁKLADNÍ INFORMACE

Podmínky agenturního zaměstnávání upravují ust. § 307a – § 309a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravují ust. § 58 – § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

AGENTURA PRÁCE

Agenturou práce se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání vydaným Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkováním zaměstnání se dle ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí:

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá pracovní síly,
- Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele,
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

DOHODA O DOČASNÉM PŘIDĚLENÍ

Agentura práce dočasně přiděluje své zaměstnance k výkonu práce pro uživatele na základě dohody o dočasném přidělení, kterou je povinna s uživatelem písemně uzavřít. Obsahové náležitosti dohody o dočasném přidělení jsou uvedeny v ust. § 308 odst. 1 zákoníku práce.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU – VÝJIMKA

Pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem bývá nejčastěji uzavírán opakovaně na dobu určitou. Tato možnost je stanovena v ust. § 39 odst. 6 zákoníku práce, podle níž se na pracovní poměry agenturních zaměstnanců nevztahují omezení týkající se uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Doba určitá pak musí být dostatečně konkrétně vymezena, aby měl zaměstnanec jasnou představu o předpokládaném konci svého pracovního poměru.

ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO PROCESU

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce 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 uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce.

PŘIDĚLENÍ NA ZÁKLADĚ PÍSEMNÉHO POKYNU

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož:

- je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo
- konal nebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

UKONČENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, skončením základního pracovněprávního vztahu, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.

SROVNATELNÝ ZAMĚSTNANEC

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Zásady hodnocení pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele lze nalézt v Metodickém pokynu generálního inspektora č. 5/2025, který je volně k dispozici na internetových stránkách www.suip.cz v sekci Pracovněprávní vztahy.

ČASOVÉ OMEZENÍ DOČASNÉHO PŘIDĚLENÍ

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (toto omezení neplatí v případě, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou).