

Agentúrne zamestnávanie v SR /novela Zákonníka práce vo väzbe na praktické skúsenosti s porušovaním zákona/

Jozef Toman
MPSVR SR
riaditeľ odboru pracovných vzťahov

Agentúra dočasného zamestnávania

= právnická osoba alebo fyzická osoba, **ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere** (ďalej len dočasný agentúrny zamestnanec) **na účel**

a) **jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi** na území Slovenskej republiky **na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením** alebo

b) **na účel jeho vyslania** podľa Zákonníka práce /§ 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti/

Podmienky na vydanie povolenia

- § 29 ods. 4 ZoSZ: Právnická osoba alebo fyzická osoba **môže vykonávať činnosť agentúry dočasného zamestnávania**,
 - ak je bezúhonná,
 - má skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a
 - ak má na túto činnosť povolenie.

U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania druhého stupňa spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov³²⁾ nie starším ako tri mesiace.

Podmienkou na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania právnickej osobe je aj **disponovanie vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur**; ústredie zisťuje splnenie tejto podmienky vo verejnej časti registra účtovných záznamov.^{35d)}

Žiadosť o vydanie povolenia

§ 29 ods. 7 ZoSZ: Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania obsahuje

- a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b) doklady o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby; u právnickej osoby doklady o dosiahnutom stupni vzdelania osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby,
- c) kraj alebo kraje, v ktorých právnická osoba alebo fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť.

Prílohy k žiadosti

- § 29 ods. 8 ZoSZ Právnická osoba alebo fyzická osoba **k žiadosti o** vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania **priloží**
 - a) projekt vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
 - b) doklad o vlastníctve priestorov alebo zmluvu o nájme priestorov,
 - c) doklad preukazujúci bankovú záruku v hodnote najmenej 15 000 eur, ak ide o fyzickú osobu,
 - d) potvrdenie daňového úradu a colného úradu nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemá daňový nedoplatok a colný nedoplatok,
 - e) potvrdenie každej zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemajú voči právnickej osobe alebo fyzickej osobe evidované pohľadávky na preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na poistnom na sociálne poistenie a na povinných príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie,
 - f) potvrdenie inšpektorátu práce nie staršie ako tri mesiace o tom, že neporušila zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti,
 - g) doklad preukazujúci skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
 - h) doklad preukazujúci materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
 - i) doklad preukazujúci personálne zabezpečenie vykonávania činnosti agentúry dočasného zamestnávania,
 - j) okruh spolupracujúcich subjektov.

Trvanie povolenia

§ 29 ods. 5 ZoSZ: Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania vydáva ústredie **na dobu neurčitú.**

Register agentúr

§ 29 ods. 11 ZoSZ: Ústredie vedie register agentúr dočasného zamestnávania, ktorý obsahuje údaje podľa odseku 9.

Pojem užívateľský zamestnávateľ

„Užívateľský zamestnávateľ na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu dočasne pridelí na výkon práce zamestnanca v pracovnom pomere.“.

Dočasné pridelenie

= nie je priama definícia

- = od 1.3.2015 - Prenesené zo zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. (§ 29 ods. 1) – tzv. prezumpcia dočasného pridelenia = vymedzenie, čo sa **tiež** považuje za dočasné pridelenie
- **Cieľ:** riešiť obchádzanie ZP (a porovnateľných pracovných a mzdových podmienok) cez poskytovanie služieb obchodnými spoločnosťami (napr. pečenie chleba pre pekáreň nie je označené ako poskytnutie zamestnancov pre pekáreň ADZ-kou, a teda dočasné pridelenie, ale poskytnutie služby v podobe výsledku „upečenie chleba“)

Prezumpcia dočasného pridelenia „ Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom, prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ak

a) právnická osoba alebo fyzická osoba ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu a dáva mu na tento účel pokyny,

b) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a

c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.“

- „Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho **dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe** (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").“ (§ 58 ods. 1 ZP)
- v SR len zamestnanec v pracovnom pomere

Zákaz pridelenia počas pridelenia

- Novela ZP: „Užívateľský zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.“.

**Podmienky zamestnávania a pracovné
podmienky (Zásada rovnakého zaobchádzania)**

- § 58 ods. 6 ZP: „Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:
 - a) pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
 - b) mzdové podmienky,
 - c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
 - d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
 - e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
 - f) ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
 - g) právo na kolektívne vyjednávanie,
 - h) podmienky stravovania.“

Rozdelenie právomocí

ADZ: poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady (zmena v prípade cestovných náhrad, ak je zamestnanec vyslaný počas pridelenia na pracovnú cestu)

Užívateľský zamestnávateľ: ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom.

Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania.

Dĺžka a reťazenie dočasných pridelení

- Do 28.2.2015 = nie je stanovené obmedzenie
- Od 1.3.2015 = najviac 24 mesiacov, výnimky zastupovanie zamestnanca v niektorých prípadoch /napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka/

- Maximálna dĺžka dočasného pridelenia k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi – 24 mesiacov /k rôznym užívateľským zamestnávateľom celkový súčet môže presiahnuť 24 mesiacov/
- **Výnimka:** zastupovanie zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP (dĺžka zastupovania sa nedá vždy dopredu určiť)

- dočasné pridelenia dohodnuté do 28.2.2015 sa skončia najneskôr 28.2.2017 – zo zákona sa skončia dlhšie dočasné pridelenie v tento dátum

Reťazenie dočasných pridelení

- **Obmedzenie počtu reťazení dočasných pridelení k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi** – prvé pridelenie + 4x opakovanie/predĺženie v rámci 24 mesiacov
- Počíta sa od prvého pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi – napr. od 1.1.2016 a začne plynúť čas, počas ktorého sa počíta dĺžka pridelenia (najviac 24 mesiacov) a prípustný počet opakovaní

Nové reťazenie

- „Medzera“ pre počítanie odznova – 6 mesiacov, resp. 4 mesiace (sezónne práce, podstatné zvýšenie potreby práce)
- Ak dôjde k prerušeniu napr. prvé pridelenie od 1.1.2016 do 30.4.2016 a nové pridelenie od 1.12.2016 – počíta sa odznovu

**Následky porušení dojednania maximálnej
dĺžky dočasného pridelenia alebo obmedzení
reťazenia dočasných pridelení**

- **Porušenie** = 1) dlhšie pridelenie ako 24 mesiacov /jednorázovo alebo v súčte – započítava sa celý čas od prvého pridelenia/ , 2) prekročenie počtu predĺžení alebo opakovaní
- **Následok** = 1) zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania /zaniká zo zákona, netreba žiadny formálny úkon/
 - 2) vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom /vzniká zo zákona, netreba žiadny formálny právny úkon/
- Užívateľský zamestnávateľ je povinný najneskôr **do piatich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru** zamestnancovi **písomné oznámenie o jeho vzniku**;
- pracovné podmienky zamestnanca sa primerane spravujú dohodou o dočasnom pridelení alebo pracovnou zmluvou, t.j. má sa zachovať ten stav, ktorý bol /druh práce, miesto výkonu práce, pracovný čas, atď./; ak by neboli dodržané pravidlá o porovnateľných podmienkach už počas pridelenia, nový zamestnávateľ sa musí vysporiadať aj s otázkou zákazu diskriminácie

Spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa za zaplatenie porovnateľnej mzdy

- Základná povinnosť = platenie porovnateľnej mzdy ADZkou /je v zákone aj teraz/
- Nové ustanovenie = zabezpečuje túto povinnosť, cez zavedenie zodpovednosti aj užívateľského zamestnávateľa

- **ADZ:** musí vyplácať porovnateľnú mzdu ku by dostal kmeňový zamestnanec užívateľského zamestnávateľa, zodpovednosť nesie ona aj v prípade ak užívateľský zamestnávateľ vedome alebo nevedome nespolupracuje (napr. poskytne ADZ peniaze, ktoré nestačia na pokrytie porovnateľnej mzdy)
- **Užívateľský zamestnávateľ:** nemá žiadnu zákonnú zodpovednosť z hľadiska pracovného práva za porovnateľnú mzdu, hoci môže byť primárnou príčinou problémov (neposkytnutie dostatočného množstva peňazí ADZ)
- **Zamestnanec:** má mať porovnateľnú mzdu a nemôže niesť následky za jej nevyplatenie (nemôže znášať následky ani konania ADZ ani konania užívateľského zamestnávateľa) + má sa mu zabezpečiť čo najľahšia vymožitelnosť porovnateľnej mzdy.

Cieľ novely: **zaangažovanie užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy**

- **Užívateľský zamestnávateľ:** ak porovnateľnú mzdu (resp. rozdiel) nezaplatí ADZ/zamestnávateľ musí ju do 15 dní od výplatného termínu **zaplatiť užívateľský zamestnávateľ** (pozn. v praxi môže vzniknúť aj súdny spor o tom, či bola alebo nebola zaplatená porovnateľná mzda).
- + platí aj v prípade vyslaného zamestnanca na územie SR = zodpovedá užívateľský zamestnávateľ v SR
- Užívateľský zamestnávateľ má aj povinnosť zaplatiť sociálne a zdravotné poistenie a daň /keďže sa stáva pre tieto účely zamestnávateľom/ - *„po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.“*

- **1.fáza – preventívna fáza výber zodpovednej agentúry**
- **a) preverenie si serióznosti ADZ** - užívateľský zamestnávateľ má/môže postupovať s obvyklou opatrnosťou (tzv. due diligence) a **preveriť si serióznosť agentúry** – verejné prístupne dáta ako registre dlžníkov na poistení, môže si zistiť referencie na agentúru, ktorej zverí dodávanie zamestnancov = slobodná voľba či ADZku chce alebo nie
- *(právna úprava v Nemecku sa pri absolútnej objektívnej zodpovednosti spolieha výlučne na túto fázu a obdobne to je aj v iných štátoch. V štúdii k novej smernici sa uvádza, že samotná povaha tohto mechanizmu má preventívny účinok a tlačí na to, aby si užívateľský zamestnávateľ vybral serióznu ADZku)*

b) preventívne obchodnoprávne nástroje:

- **tvrdé podmienky v obchodnej zmluve** – právne následky, ak ADZ nevyplatí porovnateľnú mzdu – napr. zmluvná pokuta, odstúpenie od zmluvy s agentúrou, apod.
- **zákonné nástroje** – ak vznikla užívateľskému zamestnávateľovi postupom ADZ škoda – užívateľský zamestnávateľ môže žiadať o jej náhradu (náhrada škody)

2.fáza – kontrola pred vyplatením mzdy

- Zo zákona bude mať užívateľský zamestnávateľ možnosť skontrolovať, napr. pracovnú zmluvu, doklady na zúčtovanie mzdy, t.j. či ADZ vyplatí porovnateľnú mzdu.

3.fáza – kontrola vyplatenie mzdy a po vyplatení mzdy

- Zo zákona bude mať užívateľský zamestnávateľ možnosť skontrolovať aká mzda bola skutočne vyplatená.

4. fáza – nevyplatenie porovnateľnej mzdy

- **Následok nevyplatenia porovnateľnej mzdy = má ju zaplatiť užívateľský zamestnávateľ do 15 dní od jej splatnosti.**
- Užívateľský zamestnávateľ môže v tejto fáze spraviť nasledovné:
- 1) „dotlačiť“ ADZ k zaplateniu porovnateľnej mzdy – napr. dohovorom, hrozbou zmluvných pokút, hrozbou vypovedania zmluvy a ak ADZ ju vyplatí je zákonná povinnosť splnená (užívateľský zamestnávateľ nemusí nič sám zaplatiť) alebo
- 2) zaplatiť porovnateľnú mzdu a riešiť to následne s ADZ (náhrada škody, zmluvná pokuta, náhrada škody, apod.)

- **Informačná povinnosť užívateľského zamestnávateľa:** Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania **o sume vyplatenej mzdy**

- **Prístup k údajom:** Užívateľský zamestnávateľ získa prístup k údajom, ktoré potrebuje na kontrolu ADZ-ky a na vyplatenie porovnateľnej mzdy
- Pozn. návrh nevstupuje do obchodnoprávneho vzťahu ADZ - užívateľský zamestnávateľ (t.j. sankcie, pokuty, apod. – je to na nich, aké tvrdé pravidlá a mechanizmy kontroly si dohodnú) a je na užívateľskom ZĽovi, aby si vybral serióznou ADZ

**Poskytovanie údajov na účely kontroly
agentúry dočasného zamestnávania
užívateľským zamestnávateľom**

- Zavedením spoločnej zodpovednosti sa nevstupuje do obchodnoprávneho vzťahu medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom ale je na zmluvných stranách, aby si dojednali sankcie za porušenie povinností, ako aj podrobné mechanizmy kontrolovania plnenia povinností.
- V tejto súvislosti je však v zákone vymedzené, že aby si užívateľský zamestnávateľ skutočne mohol plniť svoje povinnosti vo väzbe na kontrolu vyplácania porovnateľnej mzdy, ustanovuje sa **informačná povinnosť zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania voči užívateľskému zamestnávateľovi.**

- **Rozsah údajov:**

1) údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania **dodržiava povinnosť vo vzťahu k mzdovým podmienkam zamestnancov, ktorí k nemu boli dočasne pridelení** a tieto údaje sa poskytujú v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu kontroly (aké údaje to budú, závisí od dojednania medzi zmluvnými stranami).

2) údaje, aby si užívateľský zamestnávateľ mohol splniť **povinnosť vyplatenia porovnateľnej mzdy**, ak u neho táto povinnosť vznikla, má rovnako právo na údaje potrebné na vykonanie zrážok zo mzdy podľa § 131.

Lehoty na poskytovanie údajov:

- bezodkladne

Dojednanie pracovného pomeru na dobu určitú v prípade ADZ

- *§ 58 ods. 5 ZP: (5) Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.*

*Novela (1.3.2015) Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá uzatvára so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu, určí dobu trvania tohto pracovného pomeru dátumom jeho skončenia; to sa nevzťahuje na dočasné pridelenie z dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 písm. a).
/pozn. zastupovanie/*

- Pracovný pomer na dobu určitú v prípade ADZ sa musí **dojednať dátumom jeho skončenia** (napr. 31.12.). = musí sa uviesť konkrétny dátum, kedy sa skončí pracovný pomer na dobu určitú medzi zamestnancom a ADZ
- **Výnimka:** zastupovanie zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) – tu sa nedá odhadnúť presný dátum
- Ciel': zabrániť, aby sa pracovný pomer zamestnanca skončil skončením dočasného pridelenia (v praxi zo dňa na deň, zamestnancovi je napr. počas dňa oznámené, že zajtra nemusí prísť do práce).

Skončenie dočasného pridelenia

§ 58 ods. 8 ZP: Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

**Skončenie pracovného pomeru so
zamestnancom ADZ**

- 1) Model č. 1= účinný od 1.3.2015 do 31.8.2015
- 2) Model č. 2 = účinný od 1.9.2015

- Za § 252j sa vkladajú § 252k a 252l, ktoré vrátane nadpisu znejú:

„Prechodné ustanovenia účinné od 1. marca 2015

§ 252l

(1) Ak v období od 1. marca 2015 do 31. augusta 2015 užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu medzi agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom, za dohodnutú dobu trvania tohto pracovného pomeru sa považuje doba, ktorá sa skončí uplynutím

- *a) 14 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo menej ako 6 mesiacov,*
- *b) 28 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov,*
- *c) 42 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 12 mesiacov a menej ako 18 mesiacov,*
- *d) 56 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 18 mesiacov.*

(2) Ak sa agentúra dočasného zamestnávania dohodne so zamestnancom na skončení pracovného pomeru na určitú dobu pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie podľa § 58 v období od 1. marca 2015 do 31. augusta 2015, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume náhrady mzdy, ktorá by zamestnancovi patrila za dni od skončenia pracovného pomeru dohodou do uplynutia doby podľa odseku 1, ak by k skončeniu pracovného pomeru dohodou nedošlo; ustanovenia § 76 ods. 4 až 6 sa uplatnia rovnako.“

- **tzv. Ochranná doba (pracovný názov) /§ 252I ods. 1/**

Kedy sa aplikuje?

= jednostranné skončenie dočasného pridelenia užívateľským zamestnávateľom alebo ADZ

= **predčasné** skončenie dočasného pridelenia, t.j. jeho skončenie pred dátum skončenia pracovného pomeru na dobu určitú s ADZ

Následok:

= „zrušenie“ pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú

= zo zákona nastáva **nový dátum skončenia pracovného pomeru** na dobu určitú

= ochranná doba je počet dní, o ktoré sa „predlžuje“ pracovný pomer na určitú dobu, odo dňa skončenia dočasného pridelenia

Počet dní predĺženia

= **dohodnutú dobu trvania tohto pracovného pomeru sa považuje doba**, ktorá sa skončí uplynutím

- 14 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo menej ako 6 mesiacov,
- 28 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 6 mesiacov a menej ako 12 mesiacov,
- 42 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia, ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 12 mesiacov a menej ako 18 mesiacov,
- 56 dní odo dňa skončenia dočasného pridelenia ak od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo najmenej 18 mesiacov.

+ **pracovný pomer nikdy nepresiahne pôvodný dátum trvania pracovného pomeru na dobu určitú** /“najneskôr však uplynutím pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu“,

Príklad:

- Pracovný pomer na určitú dobu medzi zamestnancom a ADZ sa dojednal do 31.12.2015 (a vznikol 1.5.2015)
- Užívateľský zamestnávateľ zamestnanca vrátil 25.10.2015 – posledný deň, kedy ho nechal u seba pracovať /t.j. predčasne pred uplynutím doby určitej/
- Posledný deň trvania pracovného pomeru na dobu určitú sa určí nasledovne:

Posledný deň v práci /t.j. 25.10.2015/ + 14 kalendárnych dní (keďže od vzniku pracovného pomeru do skončenia dočasného pridelenia uplynulo menej ako 6 mesiacov) = pracovný pomer sa skončí 8.11.2015

Dohoda namiesto ochrannej doby /§ 252I ods. 2/

- Ide o tú istú situáciu, ale namiesto plynutia ochrannej doby a pracovného pomeru/doby určitej/ sa ADZ dohodne so zamestnancom na skončení pracovného pomeru a vyplatí mu odstupné /výška sa určí za dni, po ktoré by ešte bol trval pracovný pomer/

Podmienky:

- je tu predčasné skončenie dočasného pridelenia /jednostranne – ADZ alebo užívateľským zamestnávateľom/
- Je tu dohoda ADZ a zamestnanca na skončení pracovného pomeru na určitú dobu pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý, **z dôvodu, že užívateľský zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania jednostranne skončili dočasné pridelenie**

Právo zamestnanca:

- **zamestnancovi patrí odstupné** najmenej v sume náhrady mzdy, ktorá by zamestnancovi patrila za dni od skončenia pracovného pomeru dohodou do uplynutia doby podľa odseku 1, ak by k skončeniu pracovného pomeru dohodou nedošlo

Model č. 2 = účinný od 1.9.2015

- Osobitný výpovedný dôvod = zamestnanec sa stane pre ADZ nadbytočný z dôvodu jeho predčasného vrátenia/predčasného skončenia dočasného pridelenia

§ 63

Výpoveď daná zamestnávateľom

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

*b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách **a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,***

Účinnosť od 1.9.2015

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede-

Príklad:

- Pracovný pomer na určitú dobu medzi zamestnancom a ADZ sa dojednal do 31.12.2016 (a vznikol 1.5.2016)
- Užívateľský zamestnávateľ zamestnanca vrátil 25.10.2016 /t.j. predčasné vrátenie pred uplynutím doby určitej/
- ADZ môže:

1)zamestnanca dočasne prideliť /s jeho súhlasom/

2) dať mu výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) – že je nadbytočný z dôvodu predčasného vrátenia, prípadne sa aj dohodnúť,

3)uplatniť iné dôvody/spôsobu pre skončenie pracovného pomeru (napr. ak ide o vrátenie pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, závažné porušenie pracovnej disciplíny)

- Nový dôvod vychádza z toho, že ADZ zamestnávala zamestnanca na účel jeho dočasného pridelenia a vrátením nemá pre neho prácu
- Platia tu ostatné pravidlá pre výpoveď (okrem ponukovej povinnosti) a zamestnancovi patrí odstupné (ak sa na neho kvalifikuje z hľadiska dĺžky trvania pracovného pomeru – pri výpovedi alebo ide o skončenie dohodou)

**Vylúčenie ponukovej povinnosti pri
predčasnom skončení pracovného pomeru s
ADZ**

§ 62 ods. 2 ZP: Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, *ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu /pozn. účinnosť od 1.9.2015/*, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

- Zavádza sa výnimka z tzv. ponukovej povinnosti (ponuka inej vhodnej práce) agentúry dočasného zamestnávania
- **Dôvod:** agentúra zamestnáva zamestnanca na účel jeho dočasného pridelenia a ponukovú povinnosť by nemohla realizovať vo vzťahu k miestam, na ktorých zabezpečuje svoju činnosť (voči miestam pre vlastných kmeňových zamestnancov), ani voči miestam u užívateľských zamestnávateľov (napr. vo väzbe na nedostatok vedomostí o voľných kapacitách, veľký počet klientov, apod.).

Dohoda o dočasnom pridelení medzi agentúrou/zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom

- § 58a ods. 1 ZP: Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môžu s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca v pracovnom pomere na výkon práce.

- Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody.
- *Od 1.3.2015: Zamestnávateľ môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť dočasné pridelenie zamestnanca iba v prípade, ak sú u zamestnávateľa objektívne prevádzkové dôvody a to najskôr po troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru.*

- Iný ako agentúrny zamestnanec môže byť dočasne pridelený až po troch mesiacoch od vzniku pracovného pomeru
- Cieľ: účelom pracovného pomeru je priame zamestnávanie zamestnanca, nie jeho dočasné pridelovanie
- Návrh v praxi = význam na zabránenie obchádzania ZP cez obchodné spoločnosti, t.j. zamestnávateľ (ktorý nie je ADZ) nebude môcť hneď dočasne prideliť zamestnanca (ADZ—áno)

Obsah dohody

- § 58a ods. 2 ZP Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať
 - a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
 - b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
 - c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
 - d) miesto výkonu práce,

- e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
f) pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa agentúre dočasného zamestnávania vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Ďalšie zmeny v agentúrnom zamestnávaní

Evidencia pracovného času u dočasne pridelených zamestnancov

- § 99 ods. 2 ZP: *Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.*

Vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia

- § 57 ods. 2: Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu **len užívateľský zamestnávateľ**. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

Zákaz pridelenia zamestnanca na výkon rizikovej práce – 4. kategória

- Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.

Evidencia dočasne pridelených zamestnancov u užívateľského zamestnávateľa

- Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

Ďakujem za pozornosť