



FUTEJ & Partners, s.r.o.
Radlinskeho 2
811 07 BRATISLAVA
SLOVAKIA

TEL: 421/2/5263 3161
FAX: 421/2/5263 3163
e-mail: futej@futej.sk
www.futej.sk

DOČASNÉ PRIDELENIE ZAMESTNANCOV (PERSONÁLNY LÍZING)

Dočasné pridelenie predstavuje v súčasnosti značne rozšírenú formu zamestnávania nielen sezónnych zamestnancov, ale aj manažérov. Ide o flexibilnú formu zamestnávania, na základe ktorej dochádza k dočasnému prideleniu zamestnancov k inému tzv. užívateľskému zamestnávateľovi. V súčasnosti má táto forma zamestnávania stúpajúcu tendenciu, pretože pre zamestnávateľa je často flexibilnejšie a aj výhodnejšie uzatvoriť s iným zamestnávateľom (resp. agentúrou dočasného zamestnávania) zmluvu podľa Obchodného zákonníka, ktorá de facto nahrádza uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom.

Novela Zákonníka práce¹ účinná od 1. septembra 2007 spresnila vzťahy medzi jednotlivými účastníkmi dočasného pridelenia, t.j. medzi zamestnancom, užívateľským zamestnávateľom a agentúrou dočasného zamestnávania, resp. pôvodným zamestnávateľom, keďže v rámci dočasného pridelenia ide o špecifickú úpravu zamestnávania, v ktorej vystupujú tri subjekty, na rozdiel od klasickej dvojstrannej formy pracovného pomeru. Novela tak reagovala na návrh Smernice EÚ o pracovných podmienkach pre dočasných zamestnancov a Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o súkromných agentúrach zamestnania², ktoré precizujú pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok pri dočasnom pridelení zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi. Z tohto dôvodu je nutné zohľadniť vzťahy medzi jednotlivými účastníkmi dočasného pridelenia:

1. Vzťah medzi pôvodným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) a zamestnancom

Prvým predpokladom dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi je uzatvorená pracovná zmluva medzi pôvodným zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá založí pracovný pomer medzi pôvodným zamestnávateľom a zamestnancom. Dovoľujeme si zdôrazniť, že súčasná právna úprava Zákonníka práce neumožňuje, aby pôvodný zamestnávateľ prideloval k dočasnému zamestnávateľovi zamestnancov, ktorí majú uzatvorené dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.³

V prípade, že pôvodný zamestnávateľ zamestná zamestnanca výlučne za účelom jeho dočasného pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi, pôvodný zamestnávateľ potrebuje k tejto činnosti získať povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.⁴ V opačnom prípade môže Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR uložiť pôvodnému zamestnávateľovi pokutu až do výšky 1 mil. SKK.

¹ Zákon č. 348/2007 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

² Dohovor. 181 z roku 1997.

³ Dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o pracovnej činnosti.

⁴ § 29 zákona č. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Druhým predpokladom dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi je uzatvorená písomná dohoda o dočasnom pridelení medzi pôvodným zamestnávateľom a zamestnancom.

Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi pôvodným zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä

- a) názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa,
- b) deň, keď dočasné pridelenie vznikne,
- c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- d) druh práce,
- e) miesto výkonu práce,
- f) mzdové podmienky,
- g) podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

V prípade, že zamestnanec uzatvára dohodu o dočasnom pridelení priamo s agentúrou dočasného zamestnávania, vyššie uvedené náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Dôležité je upozorniť na skutočnosť, že zamestnanec, aj keď je dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, naďalej ostáva v pracovnom pomere s pôvodným zamestnávateľom resp. agentúrou dočasného zamestnávania. Z tohto dôvodu je pôvodný zamestnávateľ resp. agentúra dočasného zamestnávania povinná:

- a) plniť si voči zamestnancovi všetky povinnosti zamestnávateľa podľa pracovnej zmluvy a Zákonníka práce, t.j. najmä poskytovať zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady a dovolenku,
- b) platiť zamestnancovi zdravotné a sociálne poistenie,
- c) zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancovi,
- d) zabezpečovať ochranu osobných údajov zamestnanca,
- e) umožniť zamestnancovi uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,
- f) umožniť zamestnancovi prístup k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred dočasným pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť príslušného zamestnanca.

2. Vzťah medzi pôvodným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) a užívateľským zamestnávateľom

Právnym základom vzťahu medzi pôvodným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) a užívateľským zamestnávateľom je (i) obchodnozávazkový vzťah uzatvorený podľa Obchodného zákonníka a (ii) dohoda uzatvorená podľa § 58a Zákonníka práce.

V prípade obchodnozávazkového vzťahu môže ísť o niektorý zmluvný typ upravený v Obchodnom zákonníku resp. môže ísť o inominátnu zmluvu, v ktorej si zmluvné strany vzájomne upravujú svoje práva a povinnosti a taktiež aj odmenu za dočasné pridelenie, ktorá zahŕňa náklady na zamestnanca a aj prípadný zisk.

Dohoda uzatvorená podľa § 58a Zákonníka práce medzi pôvodným zamestnávateľom resp. agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom je upravená v Zákonníku práce iba od septembra 2007. Pôvodný zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce. Dohoda medzi pôvodným zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná. Z tohto dôvodu odporúčame dôkladne precizovať náležitosti tejto dohody, ktoré sú špecifikované priamo v Zákonníku práce. V opačnom prípade môže byť totiž pôvodný zamestnávateľ, agentúra dočasného zamestnávania, ale aj užívateľský zamestnávateľ sankcionovaný zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR pokutou až do výšky 1 mil. SK.

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 rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, ak Zákonník práce neustanovuje inak,
- 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.

V súvislosti s náhradou škody je nutné zdôrazniť, že ak pôvodný zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním vo vyššie uvedenej dohode nedohodne inak.

V súvislosti s dočasným pridelením a vzťahom medzi pôvodným zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom je dôležité upozorniť na skutočnosť, že v zmysle zákona o DPH⁵ sa dočasné pridelenie zamestnanca považuje za poskytnutie služby za protihodnotu, a to bez ohľadu či úhrada zahŕňa aj náklady na zamestnanca aj zisk alebo nie.

⁵ Zákon č. 222/2004 Z.z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

3. Vzťah medzi užívateľským zamestnávateľom a dočasne prideleným zamestnancom

Pridelením dočasného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi vzniká medzi dočasne prideleným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom osobitný vzťah, avšak nie pracovný pomer. Ako sme už uviedli vyššie, dočasne pridelený zamestnanec ostáva naďalej zamestnancom pôvodného zamestnávateľa resp. agentúry dočasného zamestnávania. Napriek tomu však užívateľský zamestnávateľ má celý rad špecifických povinností uvedených v Zákonníku práce.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, 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 však nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, čo znamená, že užívateľský zamestnávateľ nesmie ukončiť pracovný pomer s dočasne prideleným zamestnancom, ani nesmie meniť podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi týmto zamestnancom a pôvodným zamestnávateľom.

Ako sme už uviedli vyššie, počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady pôvodný zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa s výnimkou mzdových podmienok, ak zamestnanec plní úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:

- a) pracovný čas,
- b) mzdové podmienky,
- c) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- d) náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolenia,
- e) náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- f) ochrana materstva a ochrana rodičov,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie,
- h) podmienky stravovania.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený agentúrou dočasného zamestnávania má v zmysle Zákonníka práce aj celý rad informačných povinností:

- a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,

- d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Navyše je nutné zdôrazniť, že dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov u užívateľského zamestnávateľa.

Záver

Dočasné pridelenie predstavuje v súčasnosti značne rozšírenú formu zamestnávania nielen sezónnych zamestnancov, ale aj manažérov.

Ide o flexibilnú formu zamestnávania, na základe ktorej dochádza k dočasnému prideleniu zamestnancov k inému, tzv. užívateľskému zamestnávateľovi. V súčasnosti má táto forma zamestnávania stúpajúcu tendenciu, pretože pre zamestnávateľa je často flexibilnejšie a aj výhodnejšie uzatvoriť s iným zamestnávateľom (agentúrou dočasného zamestnávania) zmluvu podľa Obchodného zákonníka, ktorá de facto nahrádza uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom.

Ako sme už uviedli vyššie, počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady pôvodný zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania a z tohto dôvodu je užívateľský zamestnávateľ odbremený od nákladov na personálnu agendu prideleného zamestnanca.

Domnievame sa, že tento inštitút dočasného pridelenia bude mať na Slovensku stúpajúcu tendenciu.

V tej súvislosti opätovne upozorňujeme, že v prípade, ak pôvodný zamestnávateľ zamestná zamestnanca výlučne za účelom jeho dočasného pridelenia užívateľskému zamestnávateľovi, pôvodný zamestnávateľ potrebuje k tejto činnosti získať povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Vzhľadom na nedostatok judikatúry v danej oblasti, môže podľa nášho názoru dôjsť k restriktívnemu výkladu uvedeného znenia zákona o službách zamestnanosti zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a preto odporúčame, aby sa vždy zamestnávateľia pri koncipovaní dohody o dočasnom pridelení medzi pôvodným a užívateľským zamestnávateľom obrátili na advokátsku kanceláriu.