Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). JOSRA 2 - 2019, roč. 12.

Vybrané aspekty agenturního zaměstnávání v Rakousku a na Slovensku v porovnání se srovnatelnými instituty českého právního řádu

30.09.2019

SELECTED ASPECTS OF AGENCY EMPLOYMENT IN AUSTRIA AND SLOVAKIA COMPARED TO SIMILAR INSTITUTIONS OF CZECH LAW

Denisa Civínová, Lenka Scheu, Kateřina Vančurová

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. .i., civinova@vubp-praha.cz; scheu@vubp-praha.cz; katerina.vancurova@w-advokati.cz

agenturní zaměstnávání | pracovní síla | dočasné přidělení

Abstrakt

Na základě analýzy relevantních českých, slovenských a rakouských právních předpisů jsou představeny vybrané aspekty problematiky agenturního zaměstnávání. Činnost agentur práce je úzce specializována na zprostředkování pracovní síly. Pracovní poměr vzniká mezi agenturou práce a zaměstnancem, s třetím subjektem využívajícím dané pracovní síly je pak uzavřena dohoda o dočasném přidělení.

Klíčová slova: agenturní zaměstnávání, pracovní síla, dočasné přidělení

Abstract

Based on the analysis of relevant Czech, Slovak and Austrian legislation, selected aspects of the issue of agency employment are presented. The work of employment agencies is closely specialized in the mediation of the workforce. The employment relationship is established between the employment agency and the employee, a temporary allocation agreement is then concluded by the entity using the workforce.

Keywords: agency employment, workforce, temporary allocation agreement

Úvod

Prvotní úprava institutu agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu včleněna v roce 2004, a to na základě sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 38/2003 Sb. m s., o přijetí Úmluvy Mezinárodní organizace práce o soukromých agenturách práce (dále jen „Úmluva“)[2]. Dalším sjednocujícím prvkem v oblasti první úpravy

agenturního zaměstnávání byla pro členské státy EU zejména transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. I přes začlenění Úmluvy i Směrnice 2008/104/ES do právních řádů nejen České republiky, ale i Rakouska a Slovenska se právní úprava agenturního zaměstnávání na národní úrovni v uvedených státech vyvíjí odlišným způsobem. Tento článek proto reaguje na vybrané aspekty právní úpravy agenturního zaměstnávání Rakouska a Slovenska v porovnání s právní úpravou v ČR.

Vybrané aspekty rakouské právní úpravy

V Rakousku je svěřena kompetence v oblasti zaměstnanosti a optimálního fungování trhu práce spolkovému ministrovi práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele (dále jen „Spolkový ministr“). Za základní právní normy v oblasti dané problematiky lze považovat spolkový zákon č. 313/1994 Sb., o veřejných službách zaměstnanosti (dále jen „AMFG“), jež stanoví úkoly pro spolkového ministra práce v souvislosti s veřejnými službami zaměstnanosti[3]. Spolkový ministr může pověřit příslušné soukromé subjekty nebo orgány veřejné správy, aby vykonávaly určité úkoly podle výše zmíněného zákona nebo podle zákona č. 196/1988, o dočasném přidělení pracovní síly[4] (dále jen „AÜG“).[5] V neposlední řadě je nutné zmínit i zákon č. 450/1994, na ochranu zaměstnanců[6] a obecně závaznou kolektivní smlouvu dočasně přidělených zaměstnanců[7] (dále jen „KVAÜ“).

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí jakákoli činnost zaměřená na vytvoření pracovních poměrů mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, anebo práce s klienty za účelem navázání pracovních poměrů v domácnostech[8] ve smyslu spolkového zákona o domácí práci z roku 1960[9], pokud tato činnost není vykonávána pouze příležitostně a bezplatně nebo případ od případu.

Pro problematiku přidělování zaměstnanců platí zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace ve stejném rozsahu, jako platí pro kmenové zaměstnance přijímacího zaměstnavatele. Zaměstnavatel přidělující zaměstnance je povinen poskytnout veškeré prostředky ochrany proti diskriminaci nebo nerovnému zacházení.[10] Spolkový ministr může nařízením stanovit, kdy a za jakých podmínek je přípustné dočasné přidělení do zahraničí.[11] Tato podmínka se ovšem netýká přidělení do některého ze států EHS. Uchazeči o zaměstnání, kteří nemají občanství některé ze stran Dohody o EHP, musejí splňovat všechny podmínky pracovního povolení podle zákona č. 218/1975, o pobytu cizinců. Tzn., že agentury mohou těmto žadatelům začít zprostředkovávat práci, pouze pokud mají daná pracovní povolení.

Činnost agentury práce může být vykonávána v souladu s ustanoveními výše zmíněného spolkového zákona (AMFG). K této činnosti mohou být oprávněny orgány veřejné služby zaměstnanosti („úřady práce“)[12], subjekty zájmových skupin a profesních sdružení kolektivního vyjednávání, dobročinné instituce a držitelé živnostenského oprávnění pro oblast pracovních agentur.[13]

Co se BOZP týká, je na zaměstnavatele, kteří využívají dočasně přidělené pracovníky pohlíženo jako na současně jediného zaměstnavatele a vůči tomuto zaměstnanci musejí být dodrženy všechny platné normy BOZP. Neexistuje možnost vynětí tohoto zaměstnance z působnosti norem BOZP, jen pro fakt, že je dočasně přidělen.[14]

Slovenská právní úprava po novele z roku 2015

Slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání se v oblasti týkající se zaměstnávání cizinců, podmínek které musí agentury práce splňovat a sankcí ukládaných agenturám práce za porušení právních předpisů řídí zákonem č. 5/2004 Z. z., o službách zamestnanosti, který byl několikrát novelizován[15]. V zákoně č. 311/2001 Z. z., Zákonníku práce, pak nalezneme úpravu pracovních a mzdových podmínek agenturou přiděleného zaměstnance a náležitosti dohody o dočasném přidělení[16]; i úprava agenturního zaměstnávání obsažená v slovenském zákoníku práce byla několikrát novelizována, přičemž největší změny zaznamenala na základě novely zákona č. 14/2015 Z. z[17].

Touto novelou slovenského zákoníku došlo k významnému zpřísnění podmínek pro provozování agenturního

zaměstnávání; vzhledem k jejímu významu a rozsahu se této novele budeme věnovat podrobněji.

Významnou změnou bylo zavedení principu společné zodpovědnosti uživatele a agentury práce za dodržování rovných mzdových podmínek agenturou přidělených zaměstnanců k uživateli[18]. Pokud tedy zaměstnanec dočasně přidělený agenturou práce k uživateli nemá srovnatelnou mzdu s uživatelovými kmenovými zaměstnanci, agentura práce je povinna do 15 dnů od výplatního termínu tuto mzdu dorovnat. V případě, že se tak nestane, je danou povinností stižen uživatel. Zavedení tohoto pravidla lze považovat za odraz snahy bojovat proti sociálnímu dumpingu a využívání levných pracovních sil ze třetích zemí.[19]

Pro porovnání, v Rakousku nesmí být výše mzdy nižší, než stanoví kolektivní smlouva[20] převádějícího zaměstnance. Kromě toho nesmí být výše mzdy nižší než minimální zákonná úroveň, na kterou mají nárok srovnatelní zaměstnanci. I když nemohou být zaměstnanci zaměstnáni z důvodu podnikových odstávek, musí jim zaměstnavatel nadále platit sjednanou odměnu v plné výši. Je-li v kolektivní smlouvě vyjednána za danou činnost mzda vyšší, než je v uvedena v dohodě o dočasném přidělení, musí být zaměstnanci výše mzdy původním zaměstnavatelem dorovnána.

Další změnou, kterou přinesla výše zmíněná novela slovenské právní úpravy, byla regulace řetězení dočasných přidělení, kdy došlo k zavedení regulace dočasného přidělení jednoho zaměstnance k témuž uživateli nejdéle na dobu 24 měsíců[21]. Opakovaně během této doby pak lze přidělit zaměstnance ke stejnému uživateli (nebo prodloužit spolupráci s uživatelem) jen čtyřikrát. Porušení tohoto pravidla zákon spojuje se zánikem pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou práce, a naopak se vznikem pracovního poměru na dobu neurčitou mezi zaměstnancem a uživatelem, přičemž konkrétní pracovní podmínky se přiměřeně řídí dohodou o dočasném přidělení nebo pracovní smlouvou mezi agenturou práce a uživatelem. Podle rakouské právní úpravy a judikatury se řetězové přidělení týká postoupení „zaměstnance“, který je již přidělen k jinému zaměstnavateli, ale jeho pracovní sílu využívá další (tedy v pořadí třetí) subjekt/zaměstnavatel. Přípustné jsou takové subdodávky, které nejsou výslovně upraveny v zákonu o dočasném přidělení pracovní síly (AÜG). Při subdodávkách zaměstnanců převádí převodce i první zaměstnavatel všechny povinnosti zaměstnavatele (závazky vyplývající z předání) a za zaměstnavatele je společně považován převodce a první zaměstnavatel. Oba také odpovídají přidělenému zaměstnanci za celou odměnu.[22]

S uvedeným pak úzce souvisí i zavedení presumpce dočasného přidělení[23], tj. v případě, kdy nastanou pochybnosti, zda jde u zaměstnance o pracovní cestu či dočasné přidělení agenturou práce, považuje se vztah za agenturní zaměstnávání a tedy dočasné přidělení agenturou práce, pokud práce zaměstnance splňuje všechny znaky agenturního zaměstnávání[24] (zakotvení této presumpce do zákona pak do jisté míry odráží snahu zákonodárce zamezit vysílání agenturních zaměstnanců na „služební cesty“ a hrazení jejich mezd prostřednictvím cestovních náhrad, ze kterých se neodvádí pojistné)[25]. Aspekt ochrany zaměstnance a jeho sociálních jistot a zabezpečení pak v sobě odráží i uzákonění zákazu dočasného přidělení pro zaměstnance 4. kategorie[26] (tedy pro zaměstnance, kteří jsou vystaveni velmi vysoké míře zdravotního rizika, například horníky).

Jak již bylo zmíněno výše, několika novelizacemi prošel i zákon o službách zamestnanosti, přičemž zatím poslední novela zákona o službách zamestnanosti č. 376/2018 Z. z., je účinná od 1. 1. 2019 a přinesla do slovenského právního řádu možnost přidělovat uživatelům i cizince[27]. Jasným cílem této změny je rozšířit možnosti vstupu občanů třetích zemí na trh práce přes agentury práce, a to zejména pro případ nedostatku pracovních sil a minimální nezaměstnanosti s přihlédnutím k aktuální ekonomické situaci země.

Srovnáváme-li celkově českou a slovenskou právní úpravu agenturního zaměstnávání, lze konstatovat, že slovenská úprava je podrobnější, propracovanější a lze v ní vysledovat ze strany zákonodárce větší snahu o zajištění vyššího stupně ochrany pro zaměstnance. Například na rozdíl od české právní úpravy, podle níž je možné, aby pracovní poměr zaměstnance agentury práce skončil ve chvíli, kdy skončí jeho dočasné přidělení k uživateli (tj. kdy uživatel již zaměstnance nepotřebuje), slovenská právní úprava nastavuje prostředí na trhu práce tak, že toto je pro zaměstnance

předvídatelnější. Pracovní poměr dočasně přidělovaného zaměstnance podle slovenské právní úpravy nezaniká ve chvíli, kdy jej již uživatel nevyužije, nýbrž doba pracovního poměru na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem musí být ohraničena konkrétním datem skončení pracovního poměru[28]; v případě nadbytečnosti zaměstnance z důvodu jeho nevyužití u uživatele pak může agentura práce dát zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost [29], avšak v tomto režimu zaměstnanci náleží veškerá ochrana, kterou zákoník práce poskytuje „běžným zaměstnancům“ (například výpovědní doba, odstupné). Význam takovéto ochrany dočasně přidělených zaměstnanců se projevuje zejména v době recese hospodářského cyklu, kdy agenturní zaměstnanci bývají propouštěni jako první a bývají tak i prvními oběťmi ekonomických krizí[30].

Oproti českému prostředí je na Slovensku realizované rozdělení agentur na agentury práce (agentury dočasného zamestnavania), které jsou svou agendou srovnatelné s českými agenturami práce, a agentury podporovaného zaměstnání (agentury podporovaného zamestnávania)[31], které se zaměřují na poskytování služeb osobám zdravotně postiženým nebo dlouhodobě nezaměstnaným občanům (v českém prostředí jsou tyto služby poskytovány úřady práce) [32]. Agentury podporovaného zaměstnávání lze v menší míře nalézt i v České republice, avšak jsou územně velmi nerovnoměrně rozmístěné, výhradně zřizované jako nevládní organizace (pověřené úřadem práce)[33] a bohužel nikterak v širším povědomí běžných občanů zapsané. Slovenské agentury podporovaného zamestnávania pak v zásadě zdatně suplují roli státu jako subjektu podporujícího zaměstnanost rizikových skupin a moderním způsobem podporují prolínání soukromé a veřejné sféry; toto pak umožňuje flexibilnější reakce na potřeby trhu i samotných potenciálních zaměstnanců.

Shrnutí

Závěrem s odkazem na výše uvedené shrnujeme, že minimálně v teoretickém měřítku slovenská právní úprava agenturního zaměstnání celkem zdařile vyvažuje aspekty ekonomických potřeb agentur práce, resp. uživatelů, při ohledu na sociální potřeby zaměstnanců; zdá se tak, že slovenská právní úprava agenturního zaměstnávání se ubírá správným směrem a v mnohém by mohla českým zákonodárcům soužit jako cenný inspirační zdroj.

Vzorová citace

CIVÍNOVÁ, Denisa; SCHEU, Lenka; VANČUROVÁ, Kateřina. Vybrané aspekty agenturního zaměstnávání v Rakousku a na Slovensku v porovnání se srovnatelnými instituty českého právního řádu. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, č. 2. Dostupný z: https://www.bozpinfo.cz/josra/vybrane-aspekty-agenturniho-zamestnavani-v-rakousku-na-slovensku-v-porovnani-se-srovnatelnymi. ISSN 1803-3687.

[1] Poděkování za cenné rady a konzultace patří Dr. Susanne Auer-Mayer z Univerzity v Salzburgu.

[2] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 447 s.

[3] Bundesgesetz vom 12. Dezember 1968 betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG) StF: BGBl. Nr. 31/1969 (NR: GP XI RV 983 AB 1086 S. 122. BR: S. 272.).

[4] Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG) StF: BGBl. Nr. 196/1988 (NR: GP XVII RV 450 AB 511 S. 56. BR: AB 3456 S. 499.).

[5] Ustanovení § 1 odst. 3 zákona AMFG.

[6] Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) StF:

BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. Nr. 457/1995 (DFB.)

[7] Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gültig ab 1. 1. 2018.

[8] Ustanovení §2 odst. 1 zákona AMFG.

[9] Heimarbeitsgesetz 1960 StF: BGBl. Nr. 105/1961 (WV).

[10] Zde platí § 12 odst. 7 a §26 odst. 7 zákona o rovném zacházení (Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004).

[11] §15 AÜG.

[12] „Arbeitsmarktservice“.

[13] § 4 odst. 1 AMFG.

[14] § 6 AÜG.

[15] Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

[16] Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

[17] Zákon č. 14/2015 Z.z., kterým sa mení a dopľňa zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce v znení neskorších predpisov a kterým sa menia a dopľňajú niektoré zákony.

[18] § 58 odst. 10 Zákonníku práce.

[19] SAMEK, JUDr. Vít a Mgr. Jan HORECKÝ, PH.D. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: Rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení [online]. 2015, , 26 [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf, s. 5.

[20] V Rakousku dochází téměř vždy k souběhu použití jak kolektivních smluv jednotlivých zaměstnavatelů, tak i KVAÜ.

[21] § 58 odst. 6 Zákonníku práce.

[22] OGH vom 9. Juli 2008, 9 ObA 91/07h.

[23] § 57 odst. 2 Zákonníku práce.

[24] § 58 odst. 2 Zákonníku práce.

[25] SAMEK, JUDr. Vít a Mgr. Jan HORECKÝ, PH.D. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: Rozbor zahraničních zkušeností a vyhodnocení [online]. 2015, , 26 [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf, s. 13.

[26] § 58 odst. 1 Zákonníku práce.

[27] § 21 odst. 4 Zákona o službách v zamestnanosti.

[28] § 58 odst. 5 Zákonníku práce.

[29] § 63 odst. 1 písm. b) Zákonníku práce.

[30] SAMEK, JUDr. Vít a Mgr. Jan HORECKÝ, PH.D. Agenturní zaměstnávání ve vybraných zemích Evropské unie: Rozbor

zahraničních zkušeností a vyhodnocení [online]. 2015, , 26 [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/14752/6/brozura-agenturni-zamestnavani.pdf, s. 6.

[31] § 5 odst. 1. písm. e) a f) Zákonníku práce.

[32] Rozdíly v rakouské právní a faktické úpravě jsou zmíněny výše.

[33] MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ, Slezská Diakonie. Podporované zaměstnávání v otázkách a odpovědích [online]. 2010, 25 [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: https://www.msk.cz/assets/socialni_oblast/pz-brozura1.pdf, s. 6.

Autor článku:
Mgr. Denisa Civínová
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.
Mgr. Kateřina Vančurová