

ANALÝZA - PRÁVNÍ REŽIM AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

1. Srovnatelný zaměstnanec uživatele

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) stejnou práci jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) kvalifikaci a délce odborné praxe. **Stejná práce** - definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce za stejných nebo srovnatelných podmínek.

Zvláštní případy srovnatelných zaměstnanců

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek - § 80 ZP)

Zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

Osoby se zdravotním postižením

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

2. Zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele

- Smlouvy – individuální, kolektivní
- Vnitřní předpisy uživatele
- Mzdové výměry
- Ostatní – dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

3. Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

- a) Jsou upraveny pracovněprávními předpisy (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány).
- b) Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“).

4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plně-
ní výslovně upravené pracovněprávními předpisy.

