

Povinnosti agentúry dočasného zamestnávania

Autor článku: JUDr. Veronika Michalíková, MBA

PRACOVNÉ AGENTÚRY

V posledných rokoch sa do popredia čím ďalej tým viac dostáva zamestnávanie zamestnancov prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania (ďalej ako „ADZ“). V zmysle ustanovenia § 29 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“) je ADZ „právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu.“ V článku si priblížime, aké povinnosti ADZ ukladá zákon.

Povinnosti ADZ podľa zákona o službách zamestnanosti

Podľa ustanovenia § 31 zákona o službách zamestnanosti je ADZ povinná:

- zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca podľa zákona o ochrane osobných údajov
- umožniť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie
- umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť
- umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k zariadeniam starostlivosti o deti
- vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly
- poskytovať Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok na predpísanom formulári (vždy do 31. marca nasledujúceho roka)
- disponovať vlastným imaním v hodnote najmenej 30 000 eur; (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny zisťuje splnenie tejto podmienky vo verejnej časti registra účtovných závierok, u novozałożenej spoločnosti sa vyžaduje základne imanie vo výške 30 000 eur)

ADZ je tiež povinná poskytovať svojim zamestnancom, pokiaľ sa jedná o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania ochranu podľa Zákonníka práce a zákona o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci.

Pracovné podmienky

Podľa ustanovenia § 58 ods. 9 Zákonníka práce pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca „*musia byť **najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.***“

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania v zmysle ustanovenia § 57 ods. 11 Zákonníka práce sú: pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky, mzdové podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania, náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov, ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých, právo na kolektívne vyjednávanie a podmienky stravovania.

ADZ je počas dočasného pridelenia povinná dočasne pridelenému zamestnancovi poskytovať mzdu, náhradu mzdy aj cestovné náhrady. ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Povinnosti vo vzťahu k užívateľskému zamestnávateľovi

Na požiadanie užívateľského zamestnávateľa je ADZ v zmysle ustanovenia § 58 ods. písm. f) Zákonníka práce povinná užívateľskému zamestnávateľovi bezodkladne poskytnúť údaje, ktoré sú potrebné na to, aby užívateľský zamestnávateľ mohol skontrolovať, či ADZ poskytuje dočasne k nemu pridelenému zamestnancovi mzdu, náhrady mzdy a / alebo cestovné náhrady a či bola mzda poskytnutá v minimálne rovnako priaznivej výške, ako sa poskytuje porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa.

Čo zákon ADZ zakazuje

Ustanovenie § 29 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti ADZ výslovne zakazuje od svojho (agentúrneho) zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení jeho dočasného pridelenia. ADZ však môže za pridelenie zamestnanca vyberať úhradu v dohodnutej výške od užívateľského zamestnávateľa.

Podľa ustanovenia § 21 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti ADZ nemôže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi štátnych príslušníkov krajín mimo Európskej únie, ktorí sú držiteľmi modrej karty, majú udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenia na zamestnanie.

ADZ nesmie v pracovnej zmluve alebo dohode o dočasnom pridelení zakotviť zákaz uzatvorenia pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a agentúrnym zamestnancom, ktorý bol k nemu pridelený. Takéto dojednanie by bolo neplatné.

Dočasné pridelenie u toho istého užívateľského zamestnávateľa nie je možné dohodnúť na dlhšie ako 24 mesiacov, a to ani v prípade, že by toho istého zamestnanca prideľovala iná ADZ.

Prideľovanie príslušníkov 3. krajín agentúrami dočasného zamestnávania, prideľovanie odídencov

PRACOVNÉ AGENTÚRY

V tomto článku si priblížime podmienky, za akých môžu agentúry dočasného zamestnávania zamestnávať cudzincov z tretích krajín. Zároveň sa v článku nachádza aj stanovisko ministerstva práve SR k prideľovaniu Ukrajincov - odídencov agentúrami dočasného zamestnávania, ktoré nemajú povolenie aspoň 3 roky.

Podmienky agentúr dočasného zamestnávania pri dočasnom prideľovaní cudzincov

Podľa § 21 zákona č. 5/2004 Z. z. § 21 Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky (1) Zamestnávateľ môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý

- a) je držiteľom modrej karty Európskej únie^{22a}) (ďalej len „modrá karta“),*
- b) má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,*
- c) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis neustanovuje inak,*
- d) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny,*
- e) má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo*
- f) spĺňa podmienky podľa § 23a.*

Odsek 4 tohto § 21 zákona obsahuje znenie, ktoré umožňuje agentúram dočasného zamestnávania dočasné prideliť cudzinca z tretej krajiny v prípade, ak:

- agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) **vykonáva činnosť aspoň 3 roky** pred podaním žiadosti o udelenie / obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania
- cudzinec bude vykonávať prácu v zamestnaní **s nedostatkom pracovnej sily**

- v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5%

§ 21 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. : Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nemôže štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a) až e) dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá **vykonáva činnosť najmenej tri roky** pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, môže dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny **podľa odseku 1 písm. b)** na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v kraji podľa § 12 písm. ae). Agentúra dočasného zamestnávania nesmie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa druhej vety v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

Ústredie práce pravidelne identifikuje zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za kalendárny štvrtrok bola nižšia ako 5 % **v štvrtročných intervaloch**. Na webovom sídle Ústredia je zverejnený zoznam týchto zamestnaní do konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrtroku.

Zamestnanie cudzinca podľa § 24 ods. 1 písm. b)

Medzi ďalšie podmienky, ktoré musia byť splnené, aby príslušný úrad práce vydal **potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta** zaradujeme, že zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, ako aj užívateľský zamestnávateľ, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 4 druhej vety

- **neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania** v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania
- oznámil voľného pracovného miesta a jeho stručnú charakteristiku buď miestne príslušnému úradu alebo na ústrednom portáli verejnej správy **najmenej 20 pracovných dní** pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania.

Agentúra dočasného zamestnávania je povinná za účelom vydania súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta cudzincom **predložiť** úradu práce **kópiu dohody** o dočasnom pridelení zamestnancov s užívateľským

zamestnávateľom a kópiu dohody o dočasnom pridelení uzavretú so štátnym príslušníkom tretej krajiny.

Doteraz platné obmedzenie v počte cudzincov pracujúcich u zamestnávateľa (maximálne **30% z celkového počtu zamestnancov**) sa nebude vzťahovať na cudzincov pridelených agentúrou dočasného zamestnávania.

Doklad o vzdelaní len pri regulovanom povolaní

Doklad o najvyššom dosiahnutom vzdelaní sa vyžaduje len pri tzv. regulovaných povoleniach ako sú právnici, lekári, pedagogické povolania atď.

Cudzinecká polícia a lehota na rozhodnutie pri nedostatkovej pozícii

Podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov je skrátená lehota pre posudzovanie žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania z 90 na **30 dní** v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okrese, kde je priemerná miera evidovanej nezamestnanosti nižšia ako 5 %, alebo ak ide o zamestnancov technologických centier. Technologické centrá sú definované v 5. zákone č. 57/2018 Z. z. o regionálnej investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zamestnávanie odídencom agentúrami dočasného zamestnávania

Vo veci možnosti pridelenia občanov Ukrajiny so statusom odídencov agentúrami dočasného zamestnávania **pred tým, ako majú tri roky účinné povolenie na činnosť agentúry dočasného zamestnávania** sme obdržali nasledovné stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny:

Podmienky výkonu činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ako aj podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Podľa § 29 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti agentúra dočasného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa osobitného predpisu (Zákonník práce).

Podľa § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ môže zamestnávať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty Európskej únie,

- 1. má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, má udelené povolenie*

na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis neustanovuje inak, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo

spĺňa podmienky podľa § 23a.

Podľa § 21 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nemôže štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. a) až e) dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Agentúra dočasného zamestnávania, ktorá vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo pred podaním žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, môže dočasne prideliť štátneho príslušníka tretej krajiny podľa odseku 1 písm. b) na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v krajii podľa § 12 písm. ae).

Agentúra dočasného zamestnávania nesmie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa druhej vety v rámci udeleného prechodného pobytu na účel zamestnania dočasne prideliť k inému užívateľskému zamestnávateľovi.

Podľa § 23a ods. 1 písm. k) a ods. 2 zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorému sa poskytlo dočasné útočisko bez potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie.

Zákon o službách zamestnanosti neobsahuje ustanovenie, ktoré by výslovne podmieňovalo dočasné pridelovanie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým bolo poskytnuté dočasné útočisko [§ 23a ods. 1 písm. k)], v tomto prípade štátnych príslušníkov Ukrajiny, tým, že agentúra dočasného zamestnávania vykonáva svoju činnosť najmenej tri roky.

Štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým bolo poskytnuté dočasné útočisko, tak môže dočasne prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi aj agentúra dočasného zamestnávania, ktorá svoju činnosť vykonáva menej ako tri roky.

S účinnosťou od 30. marca 2022 sa zákonom č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine, označenie preukazu odídencia – pôvodné označenie „ODÍDENEK“ zmenilo na „DOČASNÉ ÚTOČISKO“.