

DOČASNÉ PRIDELENIE ZAMESTNANCA

Súčasná hospodárska situácia podnikov je učebnicovým príkladom pre využitie tzv. dočasného pridelenia zamestnanca podľa §§ 58 a 58a Zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z. z.). V praxi to znamená, že ak zamestnávateľ nevie dočasne prideliť svojmu zamestnancovi prácu z akýchkoľvek objektívnych dôvodov (nesmie ísť o „naschvál“ voči konkrétnemu zamestnancovi, napr. ako tlak, aby radšej sám dal výpoveď), môže ho dočasne „prepožičať“, čiže prideliť k inému zamestnávateľovi (zákon ho označuje ako „užívateľského zamestnávateľa“). Takto je možné predísť jeho prepusteniu, resp. neproduktívnemu zotrvaníu doma na prekážke zo strany zamestnávateľa.

Podmienky dočasného pridelenia zamestnanca podľa § 58 a § 58a Zákonníka práce (ZP):

- zamestnávateľ má na pridelenie „objektívne prevádzkové dôvody“ – čiže dočasne nevie svojmu zamestnancovi dať prácu,
- dočasne pridelený zamestnanec musí byť u svojho zamestnávateľa v pracovnom pomere aspoň tri mesiace, **nie je možné pridelovať „dohodárov“**,
- dočasné pridelenie musí zamestnávateľ písomne dohodnúť so zamestnancom,
- dočasné pridelenie **nie je možné** dohodnúť na výkon prác zaradených do **4. rizikovej kategórie**,
- užívateľský zamestnávateľ **nemôže** zamestnanca, ktorý je k nemu dočasne pridelený, **dočasne prideliť k ďalšiemu** užívateľskému zamestnávateľovi.

1. Doba pridelenia

Dočasné pridelenie môže trvať maximálne 24 mesiacov s tým, že počas celého jeho trvania musia pretrvávať „objektívne prevádzkové dôvody“. Ak sa teda objektívne ťažkosti zamestnávateľa skončia, musí sa skončiť aj dočasné pridelenie. K tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi možno toho istého zamestnanca opakovane prideliť maximálne 4-krát počas 24 mesiacov. Po tejto dobe je možné opätovne zamestnanca prideliť až po uplynutí 6 mesiacov.

Ak je zamestnanec dočasne pridelený na výkon prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku alebo pri vykonávaní **sezónnych prác**, opätovné dočasné pridelenie po 24 mesiacoch je možné dohodnúť už **po 4 mesiacoch** od ukončenia predošlého dočasného pridelenia.

Tieto obmedzenia (max. 24 mesiacov, max. 4 predĺženia) sa však netýkajú dočasného pridelenia z dôvodu podľa § 48 ods. 4 písm. a) ZP, čo je zastupovanie zamestnanca užívateľského zamestnávateľa počas materskej alebo rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti a dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie a odborovej funkcie.

2. Dohoda o dočasnom pridelení medzi zamestnávateľom a dočasne pridelovaným zamestnancom

Zamestnanec musí so svojim dočasným pridelením súhlasiť – tento súhlas vyjadrí podpisom dodatku k pracovnej zmluve o dočasnom pridelení k užívateľskému zamestnávateľovi (§ 58 ods. 5 ZP).

Dohoda musí byť uzatvorená písomne a musí obsahovať najmä:

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

3. Dohoda o dočasnom pridelení medzi „materským“ a užívateľským zamestnávateľom

Medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom musí byť uzatvorená dohoda o dočasnom pridelení (§ 58a ods. 2 a 3 ZP).

Dohoda musí byť uzatvorená písomne (inak je neplatná) a musí obsahovať:

- meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- 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,
- dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- miesto výkonu práce,
- deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia
- **a najmä pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok** a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa (§ 58 ods. 11 ZP) – **toto je veľmi dôležité (pozrite 4. kapitolu tohto dokumentu)**

POZOR! Okrem dohody o dočasnom predelení podľa § 58a ZP oba subjekty uzatvárajú aj zmluvu podľa Obchodného zákonníka, ktorej obsahom sú:

- akékoľvek ďalšie dohodnuté podmienky,
- práva a povinnosti oboch zmluvných strán a
- odmena za dočasné pridelenie zamestnancov.

4. Pracovné a mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca

Počas dočasného pridelenia **poskytuje zamestnancovi mzdu a náhradu mzdy „materský“ zamestnávateľ**, pričom pracovné podmienky - vrátane mzdových - dočasne pridelených

zamestnancov musia byť **najmenej rovnako priaznivé** ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Znamená to, že **za rovnakú prácu na rovnakom pracovnom mieste musia byť rovnako platení všetci pracujúci u užívateľského zamestnávateľa** bez ohľadu na to, či sú jeho „originálnymi“ zamestnancami, alebo dočasne pridelenými od iného zamestnávateľa. Toto je dôležité vyriešiť v zmluve medzi „materským“ a užívateľským zamestnávateľom najmä v prípade, ak prideľovaný zamestnanec vykonáva u „materského“ zamestnávateľa nižšie platenú prácu, než má vykonávať počas dočasného pridelenia.

Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania (§ 58 ods. 11 ZP) sú:

- pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky
- mzdové podmienky (pozor: bez ohľadu na to, na akú dobu je dohodnuté dočasné pridelenie)
- 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
- podmienky stravovania.

Podľa § 58 ods. 10 ZP **ak („materský“) zamestnávateľ neposkytne** dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je **užívateľský zamestnávateľ povinný pridelenému zamestnancovi vyplatiť mzdu** alebo príslušný rozdiel a to do 15 dní od výplatného termínu.

Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať („materského“) zamestnávateľa o sume takto vyplatenej mzdy.

Aby si túto povinnosť mohol užívateľský zamestnávateľ splniť, zamestnávateľ ktorý mu prideliť zamestnanca, je mu (užívateľskému zamestnávateľovi) povinný na požiadanie bezodkladne a v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie tohto účelu poskytnúť potrebné údaje o vyplatenej mzde (§ 58a ods. 4 ZP).

5. Dovolenka dočasne pridelených zamestnancov (§ 115 ZP)

Ak bol zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce pre iného užívateľského zamestnávateľa, poskytnite mu dovolenku alebo jej časť tento zamestnávateľ. Ak nevyčerpá zamestnanec dovolenku pred skončením dočasného pridelenia, poskytnite mu ju zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť.

6. Stravovanie dočasne pridelených zamestnancov

Zamestnávateľ („materský“) má povinnosť zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ZP aj dočasne pridelenému zamestnancovi. Môže ju zabezpečiť aj dohodou s užívateľským zamestnávateľom, že stravu poskytne počas dočasného pridelenia on (uvedie sa to v dohode popísanej v 3. kapitole tohto dokumentu). Ak je stravovanie zabezpečené formou stravných lístkov alebo karty, poskytuje ich „materský“ zamestnávateľ.

7. Vyslanie na pracovnú cestu a cestovné náhrady

Podľa § 57 ods. 2 ZP zamestnanca môže **pocas dočasného pridelenia** k užívateľskému zamestnávateľovi vyslať na pracovnú cestu **len užívateľský zamestnávateľ**.

Náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách dočasne prideleným zamestnancom **vypláca užívateľský zamestnávateľ**. Tieto náhrady sú z pohľadu zákona o dani z príjmov súčasťou daňovo uznaných výdavkov užívateľského zamestnávateľa a súčasne sú príjmom dočasne prideleného zamestnanca oslobodeným od dane v rozsahu ako u riadnych zamestnancov.

Pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je jeho **miesto výkonu práce počas dočasného pridelenia** dohodnuté podľa § 58 ods. 5 ZP v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve.

Dočasne pridelenému zamestnancovi môže počas dočasného pridelenia poskytnúť náhrady aj jeho („materský“) zamestnávateľ a to najviac v rozsahu a do výšky ako pri pracovnej ceste. V takomto prípade však pôjde na strane zamestnanca o **zdaniteľný príjem** zo závislej činnosti, ktorý sa započíta do vymeriavacieho základu na poistné odvody a z ktorého sa platí daň z príjmov.

8. Práva a povinnosti užívateľského zamestnávateľa

Podľa § 58 ods. 8 ZP má užívateľský zamestnávateľ voči dočasne prideleným zamestnancom **práva**:

- ukladať zamestnancovi v mene („materského“) zamestnávateľa počas dočasného pridelenia pracovné úlohy,
- organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu,
- dávať mu na tento účel pokyny.

Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť **právne úkony** v mene pôvodného zamestnávateľa.

Podľa § 58 ods. 8 ZP má užívateľský zamestnávateľ voči dočasne prideleným zamestnancom **povinnosti**:

- utvárať im priaznivé pracovné podmienky,
- zaistiť im bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom.

Podľa § 58 ods. 14 ZP je užívateľský zamestnávateľ **povinný** poskytovať „materskému“ zamestnávateľovi informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný písomne informovať preventívne a ochranné služby (§ 21 – bezpečnostný technik, pracovná zdravotná služba) o zamestnávaní zamestnanca k nemu dočasne prideleného (viď § 6 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP).

Podľa § 58 ods. 16 ZP užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje:

- identifikačné údaje zamestnanca,
- identifikačné údaje zamestnávateľa, ktorý mu zamestnanca dočasne prideliť,
- dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

Zamestnávateľ, ktorý prideliť zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi, počas dočasného pridelenia musia viesť evidenciu pracovného času podľa § 99 **v mieste výkonu práce** dočasne prideleného zamestnanca, teda u užívateľského zamestnávateľa.

Ak zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, uhradil 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 nedohodne inak.