

# НАМИРАНЕ НА РАБОТА ЧРЕЗ АГЕНЦИЯ

и временно назначение  
на работник или служител  
в съответствие с § 43а  
от Кодекса на труда



Този информационен материал е резултат от изследователската задача V06-S4 Правно регулиране на заетостта чрез агенции в сравнение с други страни от Европейския съюз и назначаване на работници съгласно § 43а от Кодекса на труда в контекста на БТПЗ, решавани от Изследователския институт по безопасност на труда, през 2019–2020 г. в рамките на институционално насърчаване от Министерството на труда и социалните въпроси.

Публикувано от: Изследователски институт по безопасност на труда, 2020

# Съдържание

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Увод.....                                                                                                                                                   | 4  |
| Основна информация.....                                                                                                                                     | 4  |
| Агенция по заетостта.....                                                                                                                                   | 5  |
| Регистър на агенциите по заетостта с валидно разрешение за посредничество по заетост .....                                                                  | 5  |
| Агенцията по заетостта заетост е форма на посредничество в рамките на заетостта.....                                                                        | 5  |
| Отношение между агенцията по заетостта и потребителя .....                                                                                                  | 6  |
| Договор за временно назначение.....                                                                                                                         | 6  |
| Отношение между агенция по заетостта и работника/служителя на агенцията.....                                                                                | 7  |
| Временно назначение на основата на краткосрочно споразумение .....                                                                                          | 7  |
| Кой управлява служителя на агенцията по време на работата.....                                                                                              | 8  |
| Прекратяване на временното назначение.....                                                                                                                  | 8  |
| Дълготрайност на временното назначение .....                                                                                                                | 8  |
| Равно третиране на работник/служител .....                                                                                                                  | 8  |
| Какво са сравними работни условия?.....                                                                                                                     | 9  |
| Агенция по заетостта и БТПЗ .....                                                                                                                           | 9  |
| Здравни – работно медицински прегледи на работниците/служителите .....                                                                                      | 10 |
| Обучение на работниците на агенцията.....                                                                                                                   | 10 |
| Предоставяне на лични предпазни средства на работниците/служителите на агенцията .....                                                                      | 10 |
| Трудови злоупотреки на служителите на агенцията.....                                                                                                        | 11 |
| Договор за работа чрез агенция и временно назначение съгласно § 43а от Кодекса на труда .....                                                               | 11 |
| Временното назначение на работник/служител съгласно § 43а от Кодекса на труда не може да се използва за работа чрез агенция.....                            | 11 |
| Кой управлява временно назначения работник /служител на работа, кога приключва временното назначение и какви са условията за възнаграждение и заплата?..... | 12 |

## Увод

Кандидатите за работа в Република Чехия, особено тези, чийто майчин език не е чешки, могат да бъдат в неравностойно положение при търсене на информация относно правилата, уреждащи заетостта чрез агенциите и относно правилата, регулиращи временното назначение на работниците или служителите да работят при друг работодател.



Този информационен материал е предназначен за граждани на държави – членки на Европейския съюз, както и за граждани на трети държави, които се интересуват от намирането на работа на чешкия пазар по труда и използват услугите на агенциите по заетостта, или когато са временно назначени от работодателя си при друг работодател. Кандидатите за работа или вече наетите работници и служители тук ще намерят основна и необходима информация за агенциите по заетостта, кой е потребител и кой е работник или служител на агенцията, техните взаимоотношения. Освен това, какви видове

договори или споразумения се сключват между споменатите субекти и какви са техните изисквания. Не по-малка важна е информацията за сравними условия на труд, осигуряване на БТПЗ, медицински прегледи на работниците и служителите, осигуряване на лични предпазни средства, при трудови злоупотреки и основната разлика между работата в агенцията и временното назначение.

## Основна информация

Посредничеството при наемане на работниците чрез агенции по заетостта се регулира от §§ 14 до 16 и следователно от §§ 58 до 66 от Закон № 435/2004 Сб. по заетост, съгласно по-късните допълнения (наричан по-долу „Закон по заетостта“). Условието за работата чрез агенция, като една от форми на посредничество по заетостта, урежда специално § 307а и §§ 308-309 от Закона № 262/2006 Сб., от Кодекса на труда, съгласно по-късните поправки (наричан по-долу „Кодекс на труда“), при което въпросът на проблематиката е засегнат и от Правителствен регламент № 64/2009 за определяне на вида работа, която агенцията по заетостта не може да посредничи под формата на временно възлагане за извършване на работа за потребителя, съгласно Правителствена наредба № 374/2017 Сб.

## Агенция по заетостта

С Агенция по заетостта се определя всяко физическо или юридическо лице, което посредничи във връзка със заетостта във фирмите, посочени в § 14, ал. от Закона за заетостта<sup>1</sup>, а именно въз основа на съответното разрешение, предоставено от Главната дирекция на Бюрото по труда на Република Чехия (наричано по-долу „Бюро по труда“). Съгласно горепосочената разпоредба под трудова заетост се разбира:



- Търсене на работа за човек, който кандидатства за работа и търсене на работници и служители за работодател, който търси нова работна ръка.
- Предоставяната работата на физически лица с цел провеждане на работа за потребител, което означава друго юридическо или физическо лице, което възлага работата и контролира нейното изпълнение (агенция по заетост).
- Консултантска и информационна дейност в областта на възможностите по заетост.

### Регистър на агенциите по заетостта с валидно разрешение за посредничество по заетост

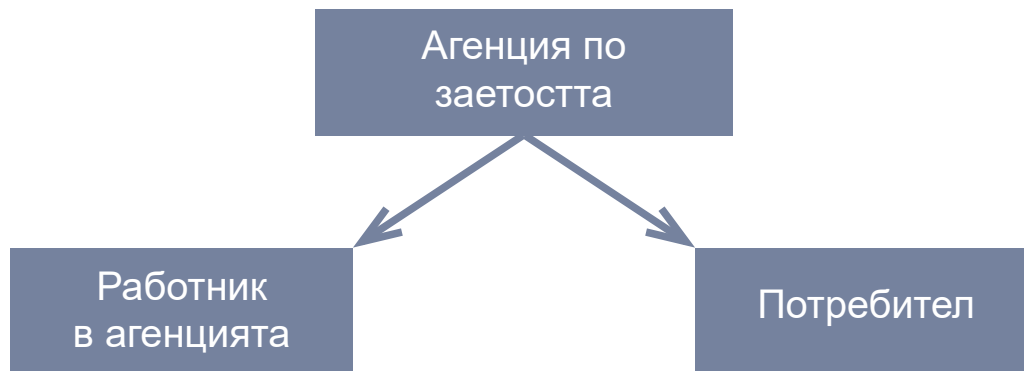
Преди всичко можете да проверите дали дадения субект е агенция по заетостта он-лайн в съответния публичен регистър на агенциите по заетостта от Генерална дирекция на Бюрото по труда на Република Чехия ([www.uradprace.cz/web/en/employment-agencies](http://www.uradprace.cz/web/en/employment-agencies)).

### Агенцията по заетостта заетост е форма на посредничество в рамките на заетостта

Агенцията по заетостта (заетост на физически лица с цел на изпълнение на работа за потребители, което означава, друго юридическо или физическо лице, което възлага работата и контролира изпълнението ѝ, реализира се чрез специално „тристранно“ отношение между Агенцията по заетостта, потребителя (юридическо или физическо лице, което възлага работа и контролира нейното изпълнение) и работника или служителя.

---

<sup>1</sup> Ј става дума за транспозиция на чл. 1, ал. 1 от Конвенция на МОТ №. 181 за частните агенции, които Република Чехия е ратифицира през 2000 г.



## Отношение между агенцията по заетостта и потребителя

По отношение на връзката между агенцията по заетостта и потребителя, става дума за взаимоотношение, регулирано както от Кодекса на труда, така и от Гражданския кодекс. Основният документ е споразумение за временно назначение съгласно § 308 от Кодекса на труда. Съгласно тази разпоредба споразумението трябва да бъде в писмена форма, трябва да съдържа и други условия за временно възлагане с потребителя, изброени по-долу. Агенцията по заетостта е длъжна да организира гаранционна застраховка в случай на несъстоятелност, въз основа на която временно назначеният работник или служител придобива право на изпълнение в случай, че Агенцията по заетостта не му е изплатила заплата поради фалита си.

## Договор за временно назначение

Агенцията назначава свой работник или служител временно за извършване на работа за потребителя въз основа на споразумение за временно възлагане, сключено между нея и потребителя. Споразумението трябва да бъде в писмена форма. Съдържанието на споразумението за временно назначение, посочено в § 308, ал. 1 от Кодекса на труда:

- съдържа имената, фамилията, евентуално моминското име, гражданство, датата и мястото на раждане и местоживее на временно командирвания работник или служител;
- вид на работата, която ще изпълнява, включително изискванията за професионална или медицинска правоспособност, необходими за този вид работа;
- определяне на работното време според изискванията на потребителя;
- работното местонахождение;
- датата на започване на работника/служителя на агенцията на работа при потребителя;



- информация за условията на труд и условията на заплащане или заплатата по смисъла на „съпоставим служител“;
- условията, при които временното командироване може да бъде прекратено от служителя или потребителя преди изтичането на периода, за който е договорено;
- номерът и датата на издаване на решението за предоставяне на разрешение за посредничество, в случай на ползване на услугите на агенцията по заетостта.

В същото време агенцията по заетостта и потребителят са длъжни да гарантират, че работникът на агенцията по заетост не е временно назначен да работи за потребител, с когото той също е нает в основно трудово правоотношение, или изпълнявал или изпълнява работа в същия календарен месец въз основа на временно командироване от друга агенция по заетостта.

## Отношение между агенция по заетостта и работника/служителя на агенцията

Агенцията по заетостта сключва (обикновено за определен период) трудов договор или споразумение за работа с физическото лице.

## Временно назначение на основата на краткосрочно споразумение

Агенцията по заетостта възлага на работниците/служителите временно да изпълняват работа за потребителя въз основа на писмено споразумение съгласно § 309, ал. 2 от Кодекса на труда, което съдържа:

- име и адрес на потребителя;
- местонахождението на потребителя;
- времетраенето на назначението;
- назначаване на мениджъра на потребителя, упълномощен да възлага и контролира работата на работника/служителя;
- условията за едностранно прекратяване на служебното правоотношение преди изтичането на срока на назначаването, ако това е договорено в споразумението относно командироването на работници/служители на Агенцията по заетостта;



- информация за условията на работа и заплата или други условия на заплащане, съпоставими с друг служител на потребителя.

## **Кой управлява служителя на агенцията по време на работата**

По време на временното назначение на работник/служител на агенцията по заетостта да изпълнява работа за потребителя, служителят на агенцията по заетостта възлага работни задачи, организира, управлява и контролира работата му, дава му инструкции, създава благоприятни условия на труд и осигурява безопасност и предпазване на здравето при изпълнението на работните отношения.

## **Прекратяване на временното назначение**

Временното назначение приключва в края на периода, за който е договорено; преди изтичането на този период, той завършва със споразумение между агенцията по заетостта и работника/служителя на агенцията, евентуално с едностранна декларация от потребителя или работника/служителя на агенцията в съответствие с условията, договорени в споразумението за временното назначение на работника/служителя на агенцията по заетост.

## **Дълготрайност на временното назначение**



Агенцията по заетостта не може временно да възложи на един и същ работник/служител да изпълнява работа за един и същ потребител за период, по-дълъг от 12 последователни календарни месеца (това ограничение не се прилага, ако това се изисква от агенцията по заетостта от работника/служителя на агенцията по заетостта или ако работата се извършва

за период на компенсация за работничка/служителка на потребител, която е в отпуск по майчинство или родителски отпуск, или за работник/служител на потребителя, който е в родителски отпуск).

## **Равно третиране на работник/служител**

Агенцията по заетост и потребителят са длъжни да осигурят такива условия на труд и заплащане на наетите чрез агенции работници/служители, които да не са по-лоши, отколкото са или ще бъдат в сравнение с работ-



ника/служителя. Ако по време на изпълнението на работата условията на работа или заплащане на служителя на агенцията са по-лоши, агенцията по заетостта е длъжна по искане на временно назначения работник/служител, евентуално, ако това обстоятелство се разбере по друг начин и чрез молба, да осигури равно третиране; временно наетият служител има право да иска обезщетение от агенцията по заетостта, според придобитите права.

## Какво са сравними работни условия?

Във връзка със съпоставими работни условия се изхожда на базата на § 309, ал. 5 от Кодекса на труда, който е взаимосвързан с директивата на ЕС за заетост чрез агенции<sup>2</sup>, според която основно казано, основните условия на работниците/служителите трябва да бъдат поне същите като тези, които биха били приложими за редовните работници/служители на потребителя.

Както **агенцията, така и потребителят имат** задължението да ги осигурят.

По отношение на основните части на заплащането, на практика става дума за всички тези елементи, включително възнаграждения, бонуси и надбавки. По отношение на сравними условия на труд, става дума преди всичко за заплащане на почивката, надстандартни условия на неразположеност (например болнични дни), пътни надбавки.



Сравнимите условия на труд обикновено не са работните условия на труд в по-широк смисъл на думата, **следователно допълнителни свръх стандартни екстри или екстрите, които не са предвидени в трудово-правните отношения.**

## Агенция по заетостта и БТПЗ

В Кодекса на труда изрично се предвижда **задължение на потребителя да гарантира БТПЗ, но в същото време не освобождава Агенцията по заетостта от това задължение.** Следователно се изхожда от факта, че агенцията по заетостта също е отговорна в областта на **БТПЗ. Конкретни**

---

<sup>2</sup> Става дума за транспозиция на чл. 5 от Директива на Европейския парламент и на Съвета 2008/104 относно агенциите за заетост.

правила за здраве и безопасност обаче могат да бъдат определени само от потребителя, тъй като той знае конкретните работни местонахождения и рискове от работата. В договора за временно назначение е много уместно да се изясни въпросът, кой субект ще запознава служителя с рисковете, ще осигурява работните помагала, как потребителят ще отговаря пред агенцията за щетите, причинени от работници/служители и т.н.

## **Здравни – работно медицински прегледи на работниците/служителите**



Подходящият медицинско-трудов преглед на своите работници/служители се осигурява от агенцията по заетостта (като работодател), преди да бъде назначен към потребителя. Потребителят би трябвало да предостави на агенцията цялата необходима информация, която е нужна за извършване на медицински преглед и оценка на медицинската годност за работата, която ще извършва (класификация на работата в категория съгласно Закон № 258/2000 Сб. за общественото здраве и за промяна на някои съответстващи закони, съгласно по-късните поправки).

Агенцията по заетостта осигурява периодични и извънредни медицинско-трудови прегледи.

## **Обучение на работниците на агенцията**

Първоначалното и периодичното обучение по БТПЗ и ПО на работниците/служителите на агенцията обикновено се осигурява от потребителя при същите условия, гарантирани наа своите служители.

## **Предоставяне на лични предпазни средства на работниците/служителите на агенцията**

Потребителят предоставя на работниците/служителите в агенцията лични предпазни средства, освен ако в споразумението между потребителя и агенцията не е посочено друго.

## Трудови злоупотреки на служителите на агенцията

В случай на трудова злоупотрека потребителят уведомява агенцията и сътрудничи с нея при разследването на злоупотуката.

Изследването, регистрацията и обезщетението при трудова злоупотрека се осигуряват от агенцията по заетостта. Вписването в книгата за злоупотреки се извършва от двете страни, т.е. агенцията по заетостта и потребителя.

## Догор за работа чрез агенция и временно назначение съгласно § 43а от Кодекса на труда

Временното назначение на работник/служител само по себе си, съгласно § 43а от Кодекса на труда има много подобни характеристики като заетостта чрез агенцията, например по отношение на съпоставими условия на труда и заплата, управление на временно назначения работник/служител или в областта на БТПЗ при работа и др., когато ролята на агенцията по заетостта по свой начин замества „изпращащия“ работодател.



**За временно назначение на работник/служител при друг работодател не може да се дава заплата, с изключение на разходите, направени във връзка със заплата или възнагражденията на временно назначения работник/служител.**

## Временното назначение на работник/служител съгласно § 43а от Кодекса на труда не може да се използва за работа чрез агенция

**При временното назначение** работодателят може да сключи договор с назначения работник и служител не по-рано от шест месеца от датата от започване на заетостта.

Договорът трябва да бъде сключен в писмена форма и в договора да бъде посочено:

- име на работодателя, към когото служителят е временно назначен;
- датата, на която започва временното назначение;
- вид и мястото на работа и периода, за който е договорено временното назначение.

## **Кой управлява временно назначения работник/служител на работа, кога приключва временното назначение и какви са условията за възнаграждение и заплата?**

По време на временното назначение на работника/служителя при друг работодател той възлага на работника/служителя работни задачи от името на работодателя, който временно е назначен, организира, ръководи и контролира работата му, дава му задължителни инструкции, създава благоприятни условия за труд и осигурява безопасност и предпазване на здравето по време на работата за **работодателя, към когото работникът/служителят е временно назначен.**

По времето на периода на временното назначение изплаща на работника/служителя заплата или възнаграждение, а също така командировъчни, възникнали във връзка с работните отношения с работодателя.

Работните условия или условията на заплата на работника/служителя, временно назначен при друг работодател, не могат да бъдат по-лоши от тези или сравними с условията на друг работник/служител на работодателя, към който работникът/служителят е назначен временно.

Временното назначение приключва след изтичане на периода, за който е договорено. Преди изтичането на този срок временното назначение се прекратява по споразумение на страните по трудовия договор или прекратяване на временния договор за временно назначение по каквато и да е причина или без посочване причина, като се дава 15-дневно предизвестие, започващо от датата, на която съобщението е дадено на другата договорна страна.

### **Предупреждение**

Ако смятате, че има нарушение на трудово-правното законодателство, не се колебайте да се обърнете към Държавната служба на инспекцията на труда ([www.suip.cz](http://www.suip.cz)) с предложение да се извърши проверка. Органите на инспекцията на труда не са компетентни за индивидуалното упражняване на правата на служителите; за тази цел служи само иск, предявен пред компетентния съд.

