

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО

и временное предоставление
работника в соответствии
с § 43а Трудового кодекса



Данный информационный материал является результатом исследовательского задания V06-S4 «Правовое регулирование трудоустройства через агентства занятости в сравнении с другими государствами Европейского Союза и предоставление работников в соответствии с § 43а Трудового кодекса в контексте охраны труда», разработанного Научно-исследовательским институтом охраны труда, государственным исследовательским учреждением, при поддержке Министерства труда и социальных вопросов.

Издано: Научно-исследовательский институт охраны труда, государственное исследовательское учреждение, 2020

Содержание

Введение	4
Основная информация.....	4
Агентство занятости	5
Существует реестр агентств занятости с действующим разрешением на опосредование трудоустройства	5
Найм через агентство — это форма опосредования трудоустройства ..	5
Отношения между агентством занятости и предприятием-пользователем	6
Соглашение о временном предоставлении.....	6
Отношения между агентством занятости и работником агентства	7
Временное предоставление на основании письменного указания	7
Кто руководит работником агентства занятости на работе.....	8
Прекращение временного предоставления.....	8
Ограничение по времени срока временного предоставления.....	8
Сопоставимый работник	8
Что такое сопоставимые условия труда	9
Трудоустройство через агентство и охрана труда.....	9
Производственно-медицинские осмотры работников	10
Обучение работников агентства.....	10
Предоставление средств индивидуальной защиты работникам агентства	10
Производственные травмы работников агентства в результате несчастных случаев.....	10
Трудоустройство через агентство и временное предоставление в соответствии с § 43а Трудового кодекса.....	11
Временное предоставление работника в соответствии с § 43а Трудового кодекса, однако не разрешено применять для трудоустройства через агентство	11
Кто руководит на работе временно предоставленным работником, когда заканчивается временное предоставление и каковы условия оплаты труда	12

Введение

Соискатели, желающие найти работу в Чешской Республике, в частности из тех, чей родной язык не чешский, могут оказаться в невыгодном положении при получении информации о правилах, регулирующих область найма через агентство занятости, и о правилах, регулирующих временное предоставление работников из агентства в распоряжение другого работодателя для выполнения его рабочих заданий.

Данный информационный материал предназначен для граждан стран-членов Европейского Союза, а также для граждан третьих стран, которые



заинтересованы в трудоустройстве на чешском рынке труда и пользуются услугами агентств занятости или они были временно предоставлены своим работодателем для выполнения работы у другого работодателя. Соискатели или уже трудоустроенные работники найдут здесь основную необходимую информацию об агентствах занятости, разъяснения о том, кто является предприятием-пользователем, пояснения о том, кто является работником агентства занятости, а также об их взаимоотношениях. Кроме того, здесь указываются типы контрактов

и соглашений, заключаемых указанными субъектами и их определение, приведена информация о сопоставимых условиях труда, об обеспечении охраны труда, о прохождении соискателями медосмотров при приеме на работу, о предоставлении средств индивидуальной защиты, о производственных травмах в результате несчастных случаев и об основных различиях между наймом через агентство и временным предоставлением работника в распоряжение третьей стороны.

Основная информация

Опосредование трудоустройства, осуществляемое агентствами занятости, регулируется §§ 14–16, а также §§ 58–66 Закона № 435/2004 Св. «О занятости» с поправками (далее именуемого «Закон о занятости»). Условия найма через агентство занятости, как одна из форм опосредования трудоустройства, регулируются, в частности, § 307а и §§ 308–309 Закона № 262/2006 Св. «Трудового кодекса» с поправками (далее именуемого «Трудовой кодекс»), проблематика рассматривается в Постановлении правительства № 64/2009 «Об определении вида работы», для выполнения которой агентство занятости не может предоставлять посреднические

услуги в форме временного предоставления работника в распоряжение пользователя для выполнения работы, с поправками, внесенными Постановлением правительства № 374/2017 Св.

Агентство занятости

Агентство занятости – любое физическое или юридическое лицо, которое опосредует трудоустройство в формах, указанных в § 14 п. 1 Закона о занятости¹, на основании соответствующего разрешения, выданного Генеральным управлением Центра занятости Чешской Республики. Согласно вышеупомянутому положению, опосредование трудоустройства означает:

- Поиск работы для физического лица, претендующего на работу, и поиск работников для работодателя, который ищет новую рабочую силу.
- Найм физических лиц с целью выполнения ими работы у пользователя, под которыми понимается другое юридическое или физическое лицо, устанавливающее рабочие задания и контролирующее их выполнение (найм через агентство).
- Консультационная и информационная деятельность в сфере возможности трудоустройства.

Существует реестр агентств занятости с действующим разрешением на опосредование трудоустройства

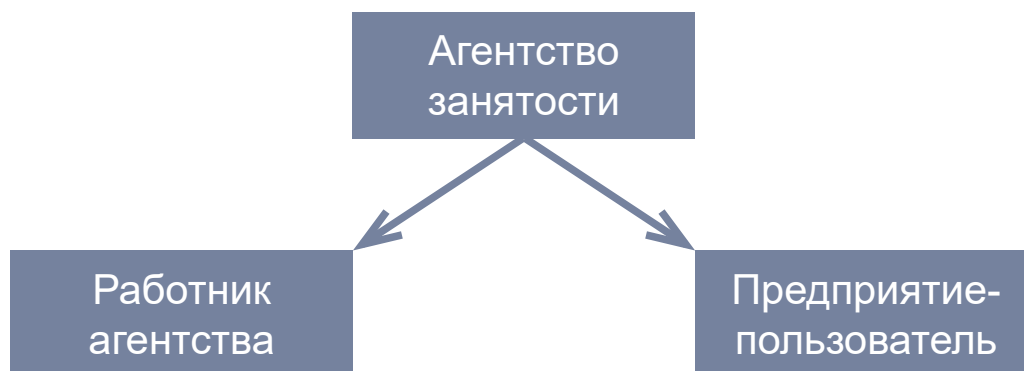
В первую очередь, можно проверить, является ли субъект онлайн-агентством занятости в соответствующем публичном реестре агентств занятости, который администрируется Генеральным управлением Центра занятости Чешской Республики (<https://www.uradprace.cz/web/en/employment-agencies>).

Найм через агентство — это форма опосредования трудоустройства

Найм работников через агентство (найм физических лиц с целью их предоставления в распоряжение предприятия-пользователя, под которым понимается другое юридическое или физическое лицо, устанавливающее рабочие задания и контролирующее их выполнение) осуществляется через

¹ Речь идет о транспозиции ст. 1, п. 1 Конвенции № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости», которую Чешская Республика ратифицировала в 2000 году

своего рода «трехсторонние» отношения между агентством занятости, предприятием-пользователем (юридическое или физическое лицо, устанавливающее рабочие задания и контролирующее их выполнение) и работником.



Отношения между агентством занятости и предприятием-пользователем

В случае отношений между агентством занятости и заказчиком, речь идет о гибридных отношениях, регулируемых как Трудовым кодексом, так и Гражданским кодексом. Основным документом является соглашение о временном предоставлении согласно § 308 Трудового кодекса. В соответствии с данным положением, соглашение должно быть заключено в письменной форме, в нем должны быть указаны условия временного предоставления в распоряжение пользователя, указанные ниже. Агентство занятости обязано оформить гарантийное страхование на случай своего банкротства, на основании которого временно предоставленный работник имеет право на получение пособия в случае, если агентство занятости по причине банкротства не выплатило полагающуюся ему заработную плату.

Соглашение о временном предоставлении

Агентство направляет своего работника в распоряжение предприятия-пользователя на основании соглашения о его временном предоставлении в распоряжение третьей стороны, заключенного между ним и предприятием-пользователем. Соглашение должно быть в письменной форме. Содержание соглашения о временном предоставлении указано в § 308, п. 1 Трудового кодекса:

- фамилия, имя или имена, девичья фамилия, гражданство, дата и место рождения, место жительства временно предоставляемого работника;
- вид работы, которую он будет выполнять, включая требования к профессиональной или медицинской пригодности, необходимой для указанного вида работы;

- указание срока, в течение которого он будет выполнять работу у пользователя;
- место выполнения работы;
- дата выхода на работу работника агентства для выполнения им работы у пользователя;
- информация об условиях труда и оплаты труда в значении «сопоставимый работник»;
- условия, на которых временное предоставление в распоряжение может быть прекращено работником или пользователем до истечения срока, на который оно было согласовано;
- номер и дата выдачи решения о предоставлении агентству занятости разрешения на опосредование трудоустройства.

В то же время агентство занятости и предприятие-пользователь обязаны проследить за тем, чтобы работник из агентства занятости не был временно предоставлен в распоряжение пользователя, с которым он в настоящее время состоит в основных трудовых отношениях, или выполнял / выполняет работу в том же календарном месяце на основании временного предоставления другим агентством занятости.

Отношения между агентством занятости и работником агентства

Агентство занятости заключает (обычно на определенный срок) трудовой договор или соглашение о трудовой деятельности с физическим лицом.

Временное предоставление на основании письменного указания

Агентство занятости предоставляет работника для временного выполнения работы у пользователя на основании письменного указания в соответствии с разделом § 309, п. 2 Трудового кодекса, который содержит:

- наименование и адрес предприятия-пользователя;
- место выполнения работы у пользователя;
- срок временного предоставления в распоряжение;
- назначение ведущего сотрудника пользователя, уполномоченного устанавливать рабочие задания и контролировать их выполнение
- условия одностороннего заявления о прекращении выполнения работы до истечения срока предоставления работника в распоряжение, если это согласовано в соглашении о временном предоставлении работника из агентства занятости;

- информация об условиях работы и оплаты труда сопоставимого работника пользователя.

Кто руководит работником агентства занятости на работе

В течение временного предоставления работника от агентства занятости в распоряжение предприятия-пользователя устанавливает **предприятие-пользователь** рабочие задания работнику от агентства, организует, управляет и контролирует его работу, дает ему с этой целью инструкции, создает благоприятные условия труда и обеспечивает охрану труда.

Прекращение временного предоставления

Временное предоставление в распоряжение предприятия-пользователя заканчивается по истечении срока, на который оно было согласовано; до истечения этого срока временное предоставление заканчивается соглашением между агентством занятости и работником или односторонним заявлением пользователя или работника в соответствии с условиями, согласованными в соглашении о временном предоставлении работника агентства занятости.

Ограничение по времени срока временного предоставления



Агентство занятости не может временно предоставить одного и того же работника в распоряжение одного и того же пользователя на срок более 12 календарных месяцев подряд (это ограничение не применяется, если работник обратится к агентству занятости с такой просьбой или речь идет о выполнении работы на период замещения работницы пользователя, которая находится в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, или замещения работника пользователя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком).

Сопоставимый работник

Агентство занятости и предприятие-пользователь обязаны обеспечить такие условия работы и оплаты труда работника агентства, которые будут не хуже условий, которые предоставлены или будут предоставлены сопоставимому работнику предприятия-пользователя. Если во время работы у пользователя условия работы или условия заработной платы

работника агентства хуже, агентство занятости по запросу временно предоставленного работника, или на основании иным способом установленного обстоятельства, обязано обеспечить равное отношение; временно предоставленный работник имеет право требовать от агентства занятости обеспечение его прав, которые возникли при таких обстоятельствах.

Что такое сопоставимые условия труда

Сопоставимые условия исходят из § 309, п. 5 Трудового кодекса, который представляет собой транспозицию Директивы ЕС «О работе, получаемой через агентства временной занятости»², согласно которой, говоря другими словами, основные условия работников должны быть, по меньшей мере, такими же, как те, которые предоставлены штатным работникам пользователя.

Обязанность обеспечить условия возложены **и на агентство, и на предприятие-пользователя.**

Если говорить о статьях начисления заработной платы, то это практически все статьи, включая вознаграждения, надбавки и доплаты. Если речь идет о сопоставимых условиях труда, то это касается начисления отпускных, сверхнормативных ограничений в работе (например, больничные дни) дни командировочных.

Однако сопоставимыми условиями труда, как правило, больше не являются условия труда в широком смысле, **то есть это сверхстандартные льготы или льготы, не урегулированные трудовыми правоотношениями.**

Трудоустройство через агентство и охрана труда

Трудовой кодекс напрямую оговаривает **обязанность предприятия-пользователя обеспечивать охрану труда, но в то же время от этой обязанности не освобождено и агентство занятости.** Поэтому предполагается, что агентство занятости также в целом несет ответственность за охрану труда. **Однако конкретные правила охраны труда может устанавливать только пред-**



² Речь идет о транспозиции ст. 5 Директивы Европейского парламента и Совета 2008/104 «О работе, получаемой через агентства временной занятости»

приятие-пользователь, поскольку оно располагает данными о конкретном рабочем месте и производственных рисках. В соглашении о временном предоставлении уместно урегулировать вопрос о том, какой субъект ознакомит работника с рисками, предоставит рабочие приспособления, какую ответственность понесет пользователь по отношению к агентству за ущерб, причиненный работнику и т. д.

Производственно-медицинские осмотры работников



Первичный медицинский осмотр работников обеспечивает агентство занятости (в качестве работодателя) еще до предоставления работника в распоряжение пользователя. Пользователь обязан предоставить агентству всю необходимую информацию, требующуюся для проведения медицинского осмотра работ-

ника и оценки его пригодности по состоянию здоровья для работы, которую он будет выполнять (классификация работы по категории в соответствии с Законом № 258/2000 Сб. «Об общественном здравоохранении и об изменениях в некоторых соотносящихся законах», с внесенными поправками).

Агентство занятости обеспечивает проведение периодических и внеочередных производственно-медицинских осмотров.

Обучение работников агентства

Вступительное и периодическое обучение по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране работников агентства обычно обеспечивает предприятие-пользователь в объеме, предоставляемом и своим работникам.

Предоставление средств индивидуальной защиты работникам агентства

Средства индивидуальной защиты предоставляются работникам агентства предприятием-пользователем, если в соглашении между предприятием-пользователем и агентством не указано иное.

Производственные травмы работников агентства в результате несчастных случаев

В случае получения работником агентства производственной травмы в результате несчастного случая предприятие-пользователь уведомляет

об этом агентство и сотрудничает с ним в расследовании несчастного случая на производстве.

Расследование, учет и компенсацию за получение производственной травмы в результате несчастного случая обеспечивает агентство занятости. Запись в журнале производственных травм в результате несчастных случаев производится обеими сторонами, т. е. агентством занятости и предприятием-пользователем.

Трудоустройство через агентство и временное предоставление в соответствии с § 43а Трудового кодекса

Непосредственное временное предоставление работника в распоряжение третьей стороны в соответствии с § 43а Трудового кодекса несет много признаков, аналогичных трудоустройству (найму) через агентство, например, если говорить о сопоставимых условиях труда и заработной платы, о руководстве временно предоставленным работником или о проведении обучения в области охраны труда и т. п., когда роль агентства занятости в какой-то мере заменяет «отправляющий» работодатель.



За временное предоставление работника в распоряжение другого работодателя не разрешено предоставлять оплату, за исключением возмещения расходов, понесенных на оплату труда или заработную плату временно предоставленного работника.

Временное предоставление работника в соответствии с § 43а Трудового кодекса, однако не разрешено применять для трудоустройства через агентство

Для случаев временного предоставления соглашение о временном предоставлении работника в распоряжение другого работодателя может быть заключено работодателем с этим работником не ранее, чем через 6 месяцев со дня возникновения трудовых отношений.

Соглашение необходимо заключить в письменной форме, где следует указать:

- наименование работодателя, в распоряжение которого временно предоставлен работник;

- дату, с которой начинается временное предоставление;
- вид и место работы, а также период, на который согласовывается предоставление.

Кто руководит на работе временно предоставленным работником, когда заканчивается временное предоставление и каковы условия оплаты труда

В течение временного предоставления работника в распоряжение другого работодателя, **работодатель, в распоряжение которого временно предоставлен работник**, устанавливает ему рабочие задания, организует, управляет и контролирует его работу, дает ему обязательные инструкции, создает благоприятные условия труда и обеспечивает охрану труда.

В течение временного предоставления в работника в распоряжение третьей стороны предоставляет заработную плату и командировочные расходы тот работодатель, который временно предоставил работника в распоряжение третьей стороны (отправляющий работодатель).

Условия труда, оплаты труда или заработной платы работника, временно предоставленного в распоряжение другого работодателя, не могут быть хуже, чем имеющиеся, или имевшиеся условия сопоставимого работника работодателя, в распоряжение которого временно предоставлен работник.

Временное предоставление заканчивается по истечении срока, на который оно было согласовано. До истечения этого срока временное предоставление прекращается по договоренности сторон трудового договора или расторжением договора о временном предоставлении по любой причине или без указания причины, со сроком расторжения 15 дней, начиная с даты направления уведомления о расторжении другой стороне.

Предупреждение

Если вы считаете, что имеет место нарушение трудовых правоотношений, не медлите и обратитесь в Государственное управление по инспектированию труда (www.suip.cz) с запросом инициирования проведения проверки. Органы инспектирования труда не уполномочены осуществлять индивидуальное обеспечение прав работников; для этой цели служит только иск, поданный в компетентный суд.

