


Dočasné přidělení v zajetí koncepčních problémů

 24.06.2019

Temporary Assignment on the Brink of Contractual Freedom

Martin Štefko

Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v.v.i. a Kocián Šolc Balaščík, advokátní kancelář, s.r.o.
stefkom@prf.cuni.cz

dočasné přidělení

bezpečnost a ochrana zdraví při práci

pracovní právo

Abstrakt

Dočasné přidělení může být velmi dobře využito ke zvýšení efektivity práce stávajících zaměstnanců, současně jsou však zde základní aplikační problémy spojené s fungováním tohoto institutu v praxi. Vedle neujasněnosti koncepce a tím i podstaty a smyslu dočasného přidělení, existuje řada dalších problémů, které je nutno dostatečně smluvně ošetřit. Autor navrhuje řešení identifikovaných problémů.

Klíčová slova: dočasné přidělení, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní právo

Abstract

Temporary assignment is one of them the promising sets of rules set forth in the Czech Labour Code. It can be used not only to avoid waste of workforce, but also to increase synergy within holdings in current globalized world. However, the efficiency of said rules is downgraded by some factors, such as the continuity of a totalitarian structure of distribution legal roles within legal relationship established between an employer, an assigned employee, and a company, which the employee is relocated to.

Keywords: temporary assignment, occupational safety, labour law

Přijat k publikování / Received for publication 26. 2. 2019

Tento příspěvek vznikl s finanční podporou MPSV ČR přidělenou rozhodnutím č. 5-RVO/2018, id. č. zakázky V06-S4.

1. Úvod

Od prvopočátku dočasné přidělení slibovalo možnost využití potenciálu existující, spolehlivé a kvalifikované pracovní síly pro mimořádné a výjimečné situace. I problémy, s ním spojené, se kupodivu opakují, jejich konkrétní podoba se

ovšem v detailech liší. Jestliže už rakouská státní služba měla problém s vysokou finanční náročností dočasného přidělení, zemské vlády bojovaly proti tomuto institutu z důvodu posílení vlivu na personální obsazení jednotlivých vykonavatelů státní správy (oddíl první tohoto článku).

V platné úpravě zůstává jedním z hlavních aplikačních problémů úprava nákladů (včetně cestovních náhrad), dalším je kontrola nad zajištěním splnění dalších povinností ze strany služebního pána, resp. později zaměstnavatele. Politickou problematičnost ovšem dnes představuje vliv agentur práce na tento segment ekonomiky. Cílem tohoto článku bude na stručné analýze vývoje institutu dočasného přiložení, zejména vývoji úpravy z roku 1989 (oddíl první tohoto článku) vyložit aktuální problémy, které dočasné přidělení v platné úpravě bohužel trápí dodnes (oddíl druhý). Budeme se přitom soustředit pouze na koncepční nedostatky, předmětem výzkumu nebylo využití dočasného přidělení jako institutu realizujícího vyslání zaměstnance do České republiky k výkonu práce či naopak k vyslání k výkonu práce do jiného státu.

2. Historický exkurz

Prehistorickou podobu dočasného přidělení je možno spojit se vznikem podstaty námezdní smlouvy. Jedná se o dobu, kdy za základ smlouvy v klasickém římském právu posléze nazvané *Locatio conductio operarum* některé prameny považují půjčování vlastních otroků k využití na státních stavbách. Od této spíše spekulativní představy lze reálně dočasné přidělení dohledat jednak ve veřejnoprávní úpravě rakouské státní služby, jednak se s ním lze setkat v určité podobě též v soukromém právu při zrodu moderního pracovního práva. V 19. století byla státní služba organizována na základě pevné systemizace. Klíčovou zásadou se stala tzv. primární vnitřní substitute. Ta nedovolovala přijímání nových státních úředníků, ledaže to bylo potřebné, a dosavadní úředníci nebyli schopni narůstající úkoly pokrýt vlastní prací. Právě v rámci této strategie nezvyšovat počet státních úředníků bylo upřednostněno, před přijetím nových úředníků, přidělování úředníků z jiných regionálních oddělení či též jiných specializovaných úřadů. Od poloviny 19. století došlo postupně k opuštění této zásady z důvodu snahy snížit náklady na státní rozpočet, a též z důvodu nárůstu vlivu lokálních mocenských elit. Hotovost státních úředníků pro nasazení na celém území říše totiž primárně ohrožovala zemskou správu s jejími všemi lokálními preferencemi a zájmy.

Moderní pracovní právo se na území dnešní České republiky rozvíjí od konce 18. století v souvislosti s rozpadem cechů, rozvojem továrenského způsobu výroby a zrušením nevolnictví. Jedině tak mohly racionální a logické římskoprávní konstrukce vytlačit dosavadní staré české právo, jež lpělo na tradici a právním obyčeji. Význam námezdní smlouvy pro středověkou i novověkou českou společnost nebyl malý, byla však recipována pouze tam, kde pro to byly vytvořeny ekonomické a politické podmínky, tedy především nejprve v horním právu a v právu městském. Moderní pracovní právo ovšem ideově čerpalo též z dalších předpisů o práci za rozloženého feudalismu, kterými byli mimo jiné čelední předpisy a robotní patenty.

Tento dlouhodobý proces lze demonstrovat na určitém fragmentu, k němuž došlo s rozvojem manufaktur. Protože vrchnostem záleželo na rozkvětu průmyslu, udělovaly např. sklářům a jejich zaměstnancům výsady formou privilegií. Zaměstnance poskytoval nejprve pán půdy, souhlas samotných nevolníků se nevyžadoval. Teprve posléze se začala aktivizovat též státní moc, která začala klást jako podmínku pro nábor nových pracovníků dobrovolný souhlas poddaných udělený ve dvoustranné smlouvě. Smlouvu o dodání pracovních sil lze nalézt též později v době první republiky. Tato smlouva není považována za pracovní smlouvu, ale smlouvu zvláštního druhu, pokud dodání dělníci uzavřou pracovní smlouvu s dodavatelem těchto dělníků.

Obecný rakouský občanský zákoník v původním znění, ani posléze v recipované verzi ČSR nebránil, aby zaměstnanec byl přijat k výkonu práce ne výlučně pro jednoho zaměstnavatele, byť speciální úpravu bylo v tomto případě možno smluvně sjednat. Zákonodárce ji v zákonném textu nepředvídal.

2.1. Dočasné přidělení v prvním ZP

Dočasné přidělení bylo nakonec formálně upraveno v prvním československém zákoníku práce až téměř ke konci předchozího režimu.^[1] V důvodové zprávě, poněkud příznačně, zákonodárce k tomuto novému institutu nic podstatného neuvedl,^[2] úprava se však dlouhodobě očekávala a byla aplikační praxí hodnocena jako velmi potřebná pro případ stáží.^[3] K poněkud opožděné novele zákoníku práce došlo z politických důvodů.

V roce 1989 upravila novelizace prvního zákoníku práce možnost pro (socialistické) organizace využít pracovníky, kteří byli zaměstnáni u jiných organizací a zřejmě ne plně využiti. Základem úpravy byla dohoda uzavřená v zájmu společensky účelné spolupráce dvou (socialistických) organizací. Jednalo o se o zaměstnavatele a dále o organizaci, do které byl pracovník dočasně přidělen. Předmětem dohody bylo ujednání o refundaci mzdy a cestovních náhrad. Velmi pokrokově tato úprava přitom umožňovala sjednat jen částečné dočasné přidělení odpovídající rozsahu plnění úkolů pracovníkem pro organizaci, do které byl pracovník dočasně přidělen. Sám zaměstnanec však smluvní stranou této dohody nebyl, což poukazuje na určité paralely ke smlouvám o dodání pracovních sil z první republiky. Přesto byl zaměstnanec oprávněn dočasné přidělení skončit, a to dohodou se zaměstnavatelem, nebo i jednostranně.^[4]

Zaměstnavatel byl povinen sjednat s dočasně vysílaným pracovníkem v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. Právní úprava byla pouze rámcová, stanovila absolutní minimum pro vznik dočasného přidělení. V dohodě musely být kromě podstatných náležitostí pracovní smlouvy (tj. den, kdy dočasné přidělení vzniklo, druh a místo výkonu práce) uveden název organizace, do které se pracovník přiděloval a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednávalo.^[5] Praxe od počátku doporučovala sjednat v dohodě též aplikaci dalších souvisejících institutů, jejichž využití by nemuselo být vůbec samozřejmé. Tradičním příkladem jsou cestovní náhrady.^[6]

Podrobnější úprava byla zakotvena do ust. § 5 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., kde se řešilo, kdo je oprávněn činit faktické a právní úkony; regres, pro případ náhrady škody a skončení dočasného přidělení. Po dobu dočasného přidělení zůstával pracovník zaměstnancem organizace, která pracovníka dočasně přidělila. Tato organizace jako jediná mohla vůči němu činit právní úkony. Organizace, do které byl pracovník dočasně přidělen, udělovala pracovní úkoly, organizovala, řídila a kontrolovala jeho práci, dávala mu k tomu účelu pokyny, vytvářela příznivé pracovní podmínky a zajišťovala bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právní úkony včetně ukládání kárných opatření však mohla činit pouze organizace, která pracovníka dočasně přidělila. Ta rovněž poskytovala dočasně přidělenému pracovníku mzdu, a náhradu cestovních výdajů.

Příchod nového společenského a politického zřízení se na této úpravě projevil pouze přejmenováním smluvních stran na zaměstnance a fyzickou či právnickou osobu. Úprava dočasného přidělení byla zrušena s účinností k 1. 10. 2004, a to, jak lze po téměř 15 letech konstatovat, z nespravedlivých důvodů.^[7] Dočasnému přidělení se vyčítalo, že „tato úprava neposkytuje dostatečnou záruku ochrany práv dočasně přidělovaných zaměstnanců“.^[8] Proto bylo dočasné přidělení nahrazeno agenturním zaměstnáváním, jež ovšem ještě více napomohlo pokřivit český pracovní trh.

3. Dočasné přidělení v platné úpravě

Zákonodárce se při novém koncipování úpravy dočasného přidělení inspiroval nejen ve zrušené úpravě dočasného přidělení, ale též v úpravě agenturního zaměstnávání. Pokud se jedná o dědictví z předchozího zákoníku práce, pak je v ust. § 43a zákoníku práce nedostatečně jasně vyjádřeno, jaký vztah vzniká mezi dalším zaměstnavatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem. Oprávněně mohou vznikat pochybnosti, zda se skutečně jedná o základní či doplňkový pracovněprávní vztah, stejně jako v úpravě z roku 1989. Různé orgány se přitom postupem času vyjádřily ke koncepčnímu uspořádání tohoto vztahu různě. Generální finanční ředitelství vyložilo tuto úpravu tak, že nereguluje smluvní úpravu mezi dočasně přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec dočasně

přidělován, přinejmenším nepřímo ji však vyžaduje.^[9]

Druhým zmíněným koncepčním problémem je snaha zákonodárce upravit vztah mezi dočasným přidělením a agenturním zaměstnáváním tak, že bude více ztíženo dočasné přidělení. Je otázkou, zda se tak stalo proto, že se tato úprava více osvědčila při ochraně práv dočasně přidělených zaměstnanců, nebo spíše z důvodu snahy předejít obcházení úpravy agenturního zaměstnávání. Příznakem vyšší ochrany agenturního zaměstnávání je čekací doba v délce 6 měsíců, kdy teprve po jejím uplynutí může být zaměstnanec v pracovním poměru dočasně přidělen; povinnost sjednat pracovní poměr, zatímco u agenturního zaměstnávání lze využít též pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti; a zákaz pronájmu pracovní síly zaměstnance.^[10]

3.1 Nevyhovující pojmové uchopení

Zákoník práce v ust. § 43a reguluje a předvídá existenci tří subjektů: skutečného (právního) zaměstnavatele; dočasně přidělovaného zaměstnance a zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Posledně zmíněný zaměstnavatel je v literatuře označován za ekonomického zaměstnavatele; zákoník práce používá poněkud nešťastně pojem „jiný zaměstnavatel“ a my se ho přidržíme i v následujícím textu. Použitý pojem naznačuje, že koncepčně se dočasné přidělení nedokázalo oddělit od představ spojených s dočasným přidělováním pracovníků mezi socialistickými organizacemi, které přes rozdílnost subjektů představují jakousi jednotu zájmů s totalitním státem.

Proto zřejmě nikoho např. netrápilo, že by dočasné přidělení mohlo být skončeno bez souhlasu smluvní strany – jiného zaměstnavatele. Dočasné přidělení totiž skončí nejen v případě, že se tak stane na základě dvoustranného či jednostranného právního jednání zaměstnavatele a dočasně přiděleného zaměstnance, ale též v případě skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem, z důvodu akcesorického vztahu dočasného přidělení k pracovnímu poměru.

Dalším problematickým bodem je pokračování zákazu, aby jiný zaměstnavatel nečinil jakékoliv právní jednání vůči dočasně přidělenému zaměstnanci, vůči kterému však musí v praxi činit faktické úkony a refundovat náklady spojené s jeho činností u jiného zaměstnavatele. Exempce z právní nadřízenosti jiného zaměstnavatele může přiměřeně fungovat mezi zaměstnavateli, kteří jsou spřízněni či více tolerantní, stěžív však je ku prospěchu věci u dočasně přiděleného zaměstnance.

Výhrady proti pojmu jiný zaměstnavatel tak nejsou proto jen sémantické a praktické, ale též jazykové, plynoucí z předmětné legislativní úpravy. Zákonodárce nechce, aby jiný zaměstnavatel vystupoval jako zaměstnavatel de iure a nesmí jím být zcela ani fakticky. Na druhou stranu tento jiný zaměstnavatel zcela nešel pozornosti zákonodárce. Ust. § 43a zákoníku práce opakovaně přikazuje „jinému zaměstnavateli“ co smí či nikoliv. Konkrétně se jedná o to, že jiný zaměstnavatel nesmí např.:

- poskytovat úplatu za dočasné přidělení;
- vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí;
- znevýhodnit dočasně přiděleného zaměstnance v mzdových a dalších pracovních podmínkách;
- jen zvyšovat či prohlubovat kvalifikaci dočasně přiděleného zaměstnance;^[11] a
- se chovat a jednat jako uživatel.

I jiný zaměstnavatel je tak subjektem, jehož povinnosti jsou zčásti regulovány zákoníkem práce, proto nelze konstatovat, že vztah mezi zaměstnavatelem dočasně přiděleného zaměstnance a jiným zaměstnavatelem je čistě obchodněprávní; vždy bude nutné zajistit dodržení pracovněprávních povinností i na straně jiného zaměstnavatele. P. Bezouška jde ještě dále a tento vztah prohlašuje za kvazipracovní poměr.^[12] Tato idea by byla správná, pokud by zákonodárce v plané úpravě přehodnotil svůj (neodůvodněný) restriktivní přístup, kdy se stále preferuje koncepční

přístup vhodný pro socialistické organizace.

Koncepční pochybnosti ohledně struktury vztahu obou zaměstnavatelů a dočasně přidělovaného zaměstnance lze vyřešit různě. Někdy je možná trojstranná dohoda o dočasném přidělení, jindy se preferuje sjednání rámcové dohody o dočasném přidělení mezi zaměstnavateli a prováděcích dohod mezi zaměstnavatelem a jednotlivými dočasně přidělovanými zaměstnanci.

3.2 Další aplikační problémy

I když úprava v ust. § 43a zákoníku práce do značné míry převzala úpravu v předchozím československém zákoníku práce a jej provádějícím ust. § 5 nařízení vlády č. 223/1988 Sb. (konkrétně podstatné náležitosti dohody o dočasném přidělení včetně formy, jakož i základní kompetenční uspořádání mezi oběma zaměstnavateli),^[13] byly zde určité rozdíly. Některé rozdíly v textu praxe překonala poměrně rychle a bezproblémově. Poměrně záhy byl akceptován staronový výklad, že dočasné přidělení lze realizovat i po část pracovní doby.^[14]

Jiné diskrepance v textu způsobily více problémů. Tak např. ust. § 43a zákoníku práce nepřevzalo pravidlo z ust. § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., že po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci původní zaměstnavatel též případně náhradu cestovních výdajů. Dočasné přidělení zaměstnance přitom může být též vysláním na pracovní cestu; právním jednáním, s nímž jsou spojeny určité právní následky. Dále zákonodárce nevzal na zřetel, že v mezidobí bylo uzákoněno např. veřejné zdravotní pojištění, důchodové pojištění, nemocenské pojištění a různé další doplňkové systémy zabezpečení pro případ stáří zaměstnance. Rozdíly v platné úpravě, resp. nezohlednění vývoje legislativy způsobily v praxi ohromné problémy. Správci daně měli pochybnost, zda cestovní náhrady, ale též další plnění, jako např. náhrada mzdy nebo platu, odměna za pracovní pohotovost či právě pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění v části, kterou hradí zaměstnavatel, lze přefakturovat zaměstnavateli, k němuž byli dočasně přidělení zaměstnanci jiného zaměstnavatele. I když na tuto situaci reagovaly metodické výklady,^[15] stále je nutno doporučit smluvním stranám dohody o dočasném přidělení sjednané též se zaměstnavatelem, k němuž mají být přidělení zaměstnanci dle ust. § 43a zákoníku práce, aby rozsah refundace nákladů dostatečně ošetřil.

Poměrně problematická se ukázala být též formulace, že za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata. Záměrem zákonodárce bylo pochopitelně vyloučit pronájem pracovní síly zaměstnance jinému zaměstnavateli, tj. úplatné opakované přidělování zaměstnanců se ziskem.^[16] Problémem ovšem je, že zaměstnavatel chce/musí často přefakturovat některé či všechny výdaje spojené s dočasným přidělením zaměstnance jinému zaměstnavateli, a tento jiný zaměstnavatel by je rád, ať již jsou důvody pro to jakékoliv, uhradil.^[17] Smyslem a účel této právní úpravy je nutno hledat ve snaze zabránit dumpingu v podmínkách poskytnutí pracovní síly. Kreativita zaměstnavatele a jiného zaměstnavatele by v tomto směru proto neměla kontrolním orgánům vadit, pokud zaměstnavatel zůstane skutečným zaměstnavatelem před i po skončení dočasného přidělení. Pokud by zaměstnavatel byl usídlen v jiném členském státě Evropské unie či EHS, pak další omezení plynou pochopitelně z finančního práva.^[18]

Snad největší problémy jsou spojeny se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zákonné pravidlo, že po dobu dočasného přidělení zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen, vůbec neodpovídá potřebám doby. Jednak ignoruje skutečnost, že zaměstnanec může být k jinému zaměstnavateli přidělen je po část své pracovní doby, jednak neumožňuje jinému zaměstnavateli dostatečně využít skutečnost, že dočasně přidělený zaměstnanec není jeho zaměstnanec a ani není nový zaměstnanec. Zákonodárce by proto měl více umožnit jinému zaměstnavateli využít již proběhlé preventivní prohlídky, školení a kontroly, které proběhly u zaměstnavatele a vztahují se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podmínkách podobných či dokonce stejných jaké platí u jiného zaměstnavatele.

Řadu problémů působí též vynucená rovnost mezi dočasně přiděleným a kmenovým zaměstnancem zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován. Český zákonodárce nechce slevit ze zajištění z absolutní rovnosti, která ovšem nejde zajistit ani v agenturním zaměstnávání. Unijní právo takový přístup přitom nevyžaduje, jak názorně demonstroval prof. Pichrt.^[19] Nezbytnou součástí ujednání mezi dočasně přidělovajícím zaměstnavatelem a zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován, je sjednání včasné a adekvátní výměny informací mezi oběma zaměstnavateli. Praxi lze doporučit sjednání existence prováděcího pokynu, který bude realizovat informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance. Závěrem je nutno konstatovat, že zákonodárce ovšem doposud nebyl důsledný a nezakotvil explicitní sankci za nedodržení pravidla rovnosti v sankčních pracovněprávních předpisech, konkrétně v zákoně o inspekci práce.^[20] Kontrolní orgány si tak musí v praxi vypomáhat postihem dle kaučukovitého ustanovení postihující porušení jakékoliv povinnosti.^[21]

4. Závěr

I když v platné úpravě se dočasné přidělení znovuobjevilo až s účinností od 1. 1. 2012, jedná se ve skutečnosti o institut s bohatou historií. Přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli vždy byl slibný institut, který však tradičně trpěl, a je tomu tak bohužel i nadále, určitými problémy spojenými s jeho relativně vysokou finanční náročností (projevující se mimo jiné v koncepčním uspořádání) a problematickým (politickým) kontextem. Tento ambivalentní přínos dočasného přidělení byl demonstrován za pomoci širšího historického exkurzu.

Oprávněně se lze zeptat, zda dočasné přidělení více méně v úpravě, jejíž základ byl utvořen v roce 1988, má smysl vedle institutu agenturního zaměstnávání. Praxe na tuto otázku jednoznačně odpověděla jeho opětovným prosazením do druhého zákoníku práce. Vtíravá je paralela s rokem 1988, kdy politická reprezentace ustoupila tlaku na liberalizaci zákoníku práce. I když dnes je ekonomická situace jiná, v současném světě globální ekonomiky a atomizované společnosti dává právě dočasné přidělení zajímavou alternativu mezi pracovním poměrem s plnou ochranou zaměstnance a prekérními alternativami atypických pracovněprávních vztahů.

Má-li být ovšem potenciál dočasného přidělení plně využit, pak je nutno přehodnotit základ, který přeci jen tkví v jiných společenských a politických podmínkách. Dnes přeci již není opět tak výjimečné, že zaměstnanec má současně dva a více zaměstnavatele. Byla-li nastoupena cesta ke smluvnímu základu českého pracovního práva, pak je nutno umožnit bohatší uspořádání vzájemného vztahu zaměstnavatele, jiného zaměstnavatele a dočasně přiděleného zaměstnance. Zákonodárce musí přitom právě v pracovním a finančním právu poskytnout dostatečnou formální pomoc. Jinak hrozí, že nedostatek neformálních struktur opětovně podstatně omezí národní i nadnárodní využitelnost toho jinak velmi slibného institutu.

Tento příspěvek vznikl s finanční podporou MPSV ČR přidělené rozhodnutím č. 5-RVO/2018, id. č. zakázky VO6-S4.

Literatura

BEZOUŠKA, P. Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. *Právní rozhledy*. 2013, č. 3, s. 235. ISSN 1210-6410.

PICHT, J. Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012. *Právní rozhledy*. 2013, č. 8, s. 287. ISSN 1210-6410.

SALAČOVÁ, M. Výklad k zákonu č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách. *Poradce podnikatele*. 1998, č. 10, s. 2. ISSN 1804-557X.

Výkladová stanoviska AKV (VI) zejména k novele zákoníku práce od 1. 1. 2012: závěr č. 5. *Práce a mzda*. 2012, č. 1, s.

61.

VYSOKAJOVÁ, M. Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její právní úprava v praxi. *Právní fórum*. 2005, č. 1, 2005, s. 14.

Vzorová citace

ŠTEFKO, Martin. Dočasné přidělení v zajištění koncepčních problémů. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, č. 1. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/docasne-prideleni-v-zajeti-koncepcnich-problemu>. ISSN 1803-3687.

[1] Zákon č. 188/1988 Sb. kterým se mění a doplňuje zákoník práce. Dále nálezy Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 11. 1924, č. 15 444 a č. 15 445, publikované Bohuslav. v řadě B pod č. 3875 a 3879.

[2] Důvodová zpráva je k dispozici zde: http://www.psp.cz/eknih/1986fs/tisky/t0100_08.htm (Cit.: 22. 1. 2019).

[3] BEZOUŠKA, P.: *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. *Právní rozhledy* č. 7, 2013, ISSN 1210-6410, str. 235.

[4] Dočasné přidělení končilo dohodou účastníků pracovního poměru, popřípadě uplynutím doby deseti pracovních dnů ode dne, kdy byl projev vůle účastníka o skončení dočasného přidělení druhému účastníku oznámen.

[5] Srov. ust. § 36 odst. 5 a posléze odst. 4 ve znění do 30. 9. 2004.

[6] SALAČOVÁ, M.: *Výklad k zákonu č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách*. *Poradce podnikatele* č. 10, 1998, ISSN: 1804-557X, str. 2 a násl.

[7] Shodně PICHRT, J.: *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. *Právní rozhledy* č. 8, 2013, ISSN 1210-6410, str. 287 či BEZOUŠKA, P.: *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. *Právní rozhledy* č. 7, 2013, ISSN 1210-6410, str. 235.

[8] Tak důvodová zpráva, z doktríny např. VYSOKAJOVÁ, M.: *Nová právní úprava agenturního zaměstnávání a její právní úprava v praxi*. *Právní fórum* č. 1, 2005, str. 14.

[9] Stanovisko GFŘ k dani z příjmů ze dne 6. 6. 2012 publikované např. KOOV, 2012, č. 358, závěr 4.1.a).

[10] Srov. ust. § 43a odst. 2 zákoníku práce.

[11] Jak objasňuje P. Bezouška, zákonodárce zde především myslel na specifika vzdělávání zdravotnických pracovníků. Obecná formulace zde opět vyznívá poněkud nešťastně. Srov. BEZOUŠKA, P.: *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. *Právní rozhledy* č. 7, 2013, str. 235

[12] BEZOUŠKA, P.: *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. *Právní rozhledy* č. 7, 2013, str. 235.

[13] V praxi lze vysledovat např. postih za nedodržení písemné formy v rozsahu cca. 80 000 Kč. Srov. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 4. 2016, č. j. 22 Ad 63/2014 – 39.

[14] *Výkladová stanoviska AKV (VI) zejména k novele zákoníku práce od 1. 1. 2012*, závěr č. 5. *Práce a mzda* č. 1, 2012, str. 61 a násl.

[15] Srov. Stanovisko GFŘ k dani z příjmů ze dne 6. 6. 2012 publikované např. KOOV, 2012, č. 358.

[16] Na tomto místě odhlížíme od problému, do jaké míry je lidská práce jenom obchodovatelným zbožím, či převážně

zbožím. BEZOUŠKA, P.: *Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*. Právní rozhledy č. 7, 2013, str. 235.

[17] Praxe se dovolávala Metodického pokynu MPSV č. 1/2005, který ovšem již samotným MPSV není považován za správným, a proto byl stažen z webových stránek tohoto ministerstva.

[18] Obvyklým problémem je koncepce provozovny pro účely zákona o dani z příjmu.

[19] PICHRT, J.: *Dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání po 1. 1. 2012*. Právní rozhledy č. 8, 2013, ISSN 1210-6410, str. 287 a násl.

[20] Srov. ust. § 20a a § 33a zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, v platném znění.

[21] Dle ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce. Srov. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 4. 2016, č. j. 22 Ad 63/2014 - 39.

Autor článku:

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.