



Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Odbor koncepce sociálních služeb a sociální práce

V Praze dne 20. prosince 2024  
Č. j.: MPSV-2024/250758-228/2

## **DOPORUČENÝ POSTUP č. 4/2024**

**pro potřeby poskytovatelů sociálních služeb, agentur práce, krajských úřadů  
a inspekce sociálních služeb**

### **K AGENTURNÍMU ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH**

Doporučený postup upřesňuje povinnosti poskytovatelů sociálních služeb při využívání dohody o dočasném přidělení mezi poskytovateli sociálních služeb (dále jen „poskytovatel“ nebo „uživatel“) a agenturami práce (dále také jen „agentura“). Tuto možnost nelze v rámci poskytování sociálních služeb vyloučit, neboť ji nezakazuje žádný právní předpis. Je však nezbytné plnit všechny podmínky, které jsou poskytovateli sociálních služeb stanoveny v rámci registrace sociální služby.

Oblast agenturního zaměstnávání je upravena v § 307a až 309a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). **Podle § 307a zákoníku práce se „agenturní práce“ považuje za závislou práci. Pracovněprávní vztah vzniká mezi agenturou práce jako zaměstnavatelem a fyzickou osobu - zaměstnancem, kterého agentura práce dočasně přiděluje jinému zaměstnavateli (uživateli), v daném případě poskytovateli sociálních služeb. Mezi agenturou práce a zaměstnancem je tedy základní pracovněprávní vztah, a to na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Součástí této dohody musí být, v návaznosti na povinnosti poskytovatele sociálních služeb, také souhlas zaměstnance s poskytnutím osobních údajů poskytovateli (výpis z rejstříku trestů).**

Zaměstnavatelem je v tomto pracovněprávním vztahu agentura. Poskytovatel si tuto pracovní sílu v praxi pouze „najímá“ a stává se tak „klientem“ agentury. Jedná se o „nákup konkrétní služby“, proto využívání těchto zaměstnanců

nevstupuje poskytovateli do mzdových nákladů. Jedná se však o standardní uznatelný náklad z dotace (nákup služby).

Poskytovatel a agentura spolu uzavírají tzv. dohodu o dočasném přidělení. Náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance jsou upraveny v § 308 odst. 1 zákoníku práce, z nichž je třeba mj. upozornit na sjednání podmínek jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, pokud byly v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce sjednány (viz dále).

Dočasné přidělení agenturního zaměstnance končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, skončením základního pracovněprávního vztahu, popřípadě **jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě** o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Jednostranné prohlášení uživatele musí být doručeno též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den po doručení tohoto prohlášení.

Dalším důležitým dokumentem je tzv. písemný pokyn, na jehož základě agentura práce přiděluje svého zaměstnance k uživateli, a blíže jej definuje § 309 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení současně stanoví výčet základních obsahových náležitostí písemného pokynu. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomuto účelu pokyny uživatel, a to včetně povinnosti vytvářet zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnanec po celou dobu trvání pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti zůstává zaměstnancem agentury a k poskytovateli je pouze přidělen k dočasnému výkonu práce.

Je třeba rozlišovat skončení dočasného přidělení zaměstnance (viz výše) u uživatele a skončení základního pracovněprávního vztahu mezi agenturou práce a agenturním zaměstnancem (pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti), jehož podmínky se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

## Čl. 1

### Úvodní ustanovení

Tento doporučený postup upravuje náležitosti dohody o dočasném přidělení, kterou uzavírají poskytovatelé s agenturami, dále slouží krajským úřadům, které jsou registrujícími orgány a rozhodnutí o oprávnění k poskytování sociální služby (registraci) a vede v registru změny v oblasti personálního zajištění sociálních služeb, a dále inspektorům sociálních služeb.

## Čl. 2

### Náležitosti dohody o dočasném přidělení, kterou uzavírají poskytovatelé s agenturami

V případě, že poskytovatel využije zaměstnanců agentury, prokáže agentura poskytovateli zdravotní způsobilost zaměstnance. Poskytovatel dále zajistí plnění registračních podmínek dle § 79 odst. 1 písm. b) a c) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“), doloží tedy odbornou způsobilost a bezúhonnost zaměstnance v zákonné lhůtě registrujícímu orgánu, a to především z toho důvodu, že se jedná o tzv. regulované povolání zákonem o sociálních službách.

V návaznosti na výše uvedené, na zákoník práce a na zákon o sociálních službách poskytovatel zabezpečí prostřednictvím podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení, aby agenturní zaměstnanec splňoval podmínky v níže uvedených oblastech:

- 1) **Zdravotní způsobilost zaměstnance** se určuje dle § 116 odst. 2 a odst. 4 zákona o sociálních službách. Agentura je povinna poskytovateli předložit dokument o zdravotní způsobilosti k ověření možnosti výkonu povolání.
- 2) **Bezúhonnost zaměstnance** se určuje dle § 116 odst. 2 a navazujícího § 79 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákona o sociálních službách. Agentura je povinna poskytovateli předložit výpis z rejstříku trestů zaměstnance originálem,

či v ověřené kopii. Poskytovatel musí splnit povinnost a doložit tento doklad registrujícímu orgánu.

**3) Činnosti, odborná způsobilost zaměstnance a další vzdělávání zaměstnance** se posuzují dle § 116 odst. 1 písm. a) – d) a odst. 5 písm. a) – d), dále odst. 6 – 9 zákona o sociálních službách.

Poskytovatel je povinen zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance poskytovatele. V opačném případě by šlo o porušení ustanovení § 110 zákoníku práce.

Agentura je povinna poskytovateli předložit dokumenty o odborné způsobilosti v ověřené kopii dle § 79 odst. 5 písm. f) zákona o sociálních službách. Poskytovatel musí splnit povinnost a doložit tyto doklady registrujícímu orgánu.

Zabezpečení a finanční hrazení dalšího vzdělávání je povinností agentury jakožto zaměstnavatele. Agentura je tedy povinna dodržovat ustanovení § 116 odst. 9 zákona o sociálních službách. Lze doporučit, aby poskytovatel v dohodě s agenturou vymezil, že je agentura povinna předkládat poskytovali doklady o plnění dalšího vzdělávání zaměstnanců agentury, a to na základě písemného vyžádání poskytovatele. V souvislosti s tímto požadavkem poskytovatel zpracuje vnitřní pravidla ke standardům kvality sociálních služeb, ke kritériím 9 c) a 9 d) (Příloha č. 2 k vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách). Poskytovatel se však s agenturou může dohodnout, že další vzdělávání bude zajišťovat poskytovatel (bude tak moci přizpůsobit obsah dalšího vzdělávání potřebám okruhu osob, jimž je sociální služba poskytována) a s agenturou si dohodne finanční vyrovnání za plnění této povinnosti namísto agentury.

Zaměstnanec je povinen plnit kvalifikační požadavek dle § 116 odst. 5 a odst. 7 zákona o sociálních službách. Zaměstnanec může zažádat o úhradu kvalifikačního kurzu úřad práce v rámci rekvalifikace.

- 4) **Podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo poskytovatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.** Poskytovatel si sjedná možnost jednostranně ukončit dočasné přidělení konkrétního agenturního zaměstnance v případech uvedených v § 52 a § 55 zákoníku práce. Podmínky, kdy je oprávněna agentura ukončit dohodu s poskytovatelem před uplynutím sjednané doby upravuje agentura a poskytovatel v dohodě o dočasném přidělení.
- 5) Přestože se nejedná o podmínku stanovenou zákonem o sociálních službách je třeba doporučit, aby poskytovatel přijímat pouze zaměstnance, kteří prokáží základní znalost češtiny na komunikativní úrovni pohovorem s poskytovatelem nebo jazykovou zkouškou.
- 6) Poskytovatel je povinen zabezpečit veškeré dokumenty dle odst. 1 – 5 pro účely kontroly, kterou provádí u vybraných poskytovatelů, v souvislosti s registrací, krajský úřad. Dokumenty vztahující se k dalšímu vzdělávání kontroluje inspekce sociálních služeb MPSV.
- 7) Na agenturní zaměstnance se vztahuje stanovisko Lex Ukrajina - Stanovisko k odborné způsobilosti pracovníků v sociálních službách, viz příloha č. 1, a navazující předpisy k prodloužení platnosti stanoviska, s ohledem na delší období průběhu válečného konfliktu. Tyto předpisy jsou uvedeny na webu MPSV.

### Čl. 3

#### Přílohy

- 1) Lex Ukrajina - Stanovisko k odborné způsobilosti pracovníků v sociálních službách

## **Čl. 4**

### **Závěrečné ustanovení**

Poskytovatel je povinen dodržovat veškerá zákonná nařízení, která jsou spojena s fungováním sociální služby. Doporučující postup se vztahuje obdobně také na pracovníky uvedené v § 115 zákona o sociálních službách.

**Doporučený postup 4/2024 nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2025.**

**ODBORNÁ ZPŮSOBILOST A TRESTNÍ BEZÚHONNOST  
PRO VÝKON REGULOVANÉHO POVOLÁNÍ PRACOVNÍK  
V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH  
– PRAVIDLA PRO OSOBY V REŽIMU DOČASNÉ OCHRANY  
(č. j. MPSV-2022/50327-224)**

**Právní úprava:**

§ 5 odst. 2 a 3 zákona č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace „LEX UKRAJINA“, který nabyl účinnosti dne **21. 3. 2022**.

**Doba účinnosti:** 1 rok

**Obsah právní úpravy – odborná způsobilost:**

1. **Cizinec s dočasnou ochranou, který chce pracovat jako pracovník v sociálních službách a z různých důvodů nemůže prokázat dosažené vzdělání, může doložit dosažené vzdělání obdobné základnímu vzdělání podle školského zákona čestným prohlášením. Tuto možnost má prvních 6 měsíců ode dne udělení dočasné ochrany. Nemusí uvádět důvod, proč nemůže vzdělání prokázat řádným způsobem.**
2. **V následujících 6 měsících je možné doložit dosažené vzdělání obdobné základnímu vzdělání podle školského zákona čestným prohlášením, jen nelze-li jej prokázat řádným způsobem; cizinec s udělenou dočasnou ochranou zároveň uvede důvod, pro který nelze prokázat dosažené vzdělání řádným způsobem.**
3. **Čestné prohlášení v těchto případech fakticky nahrazuje doklad o základním, popřípadě obdobném vzdělání. Cizinec s udělenou ochranou by měl během prvních 6 měsíců vyvinout přiměřenou snahu získat doklad o dosaženém vzdělání.**

**Obsah právní úpravy – bezúhonnost:**

1. **Cizinec s dočasnou ochranou, který chce pracovat jako pracovník v sociálních službách, může doložit bezúhonnost čestným prohlášením po dobu prvních 6 měsíců ode dne udělení dočasné ochrany.**
2. **Po uplynutí 6 měsíců je povinen doložit bezúhonnost výpisem z evidence Rejstříků trestů za dobu pobytu na území České republiky na základě dočasné ochrany.**

**Upozornění:**

Z hlediska odborné způsobilosti podle § 116 odst. 5 písm. a), c) a d) zákona o sociálních službách je kromě požadované úrovně vzdělání **nutné absolvovat akreditovaný kvalifikační kurz, pokud dotyčný nepodléhá výjimkám v zákoně o sociálních službách uvedeným** (tedy splňuje odbornou způsobilost ošetřovatele, získal uznatelné středoškolské vzdělání apod).