

METODICKÝ POSTUP

pro zástupce a funkcionáře ZO
k působení odborů v oblasti agenturního
zaměstnávání



METODICKÝ POSTUP PRO ZÁSTUPCE A FUNKCIONÁŘE ZO K PŮSOBENÍ ODBORŮ V OBLASTI AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

N

Na trhu práce vystupuje řada subjektů. Mezi ně patří nejen zaměstnavatel a zaměstnanec, ale i agentury práce, uživatel, agenturou práce k uživateli dočasně přidělený zaměstnanec a v neposlední řadě i zástupci zaměstnanců – odborové organizace.

Mohou však odbory působit i v prostředí agenturního zaměstnávání?

Mohou však odbory hájit zájmy agenturou k uživateli dočasně přidělených zaměstnanců?

Jak a jakým způsobem tak mohou činit?

To vše jsou základní otázky, na které se v následujících řádcích metodického postupu pro zástupce a funkcionáře odborových organizací pokusíme odpovědět.

Pro úplnost dodáváme, že celý metodický postup vychází a opírá se o již zpracované problematiky a tvoří s nimi ucelený studijní i praktický komplex informací, které jsou jak pro agenturní zaměstnance, tak pro odborové organizace v souvislosti s agenturním zaměstnáváním podstatné.

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace
odborových svazů
Politických vězňů 11,
110 00 Praha 1,

ISBN: 978-80-86809-36-6

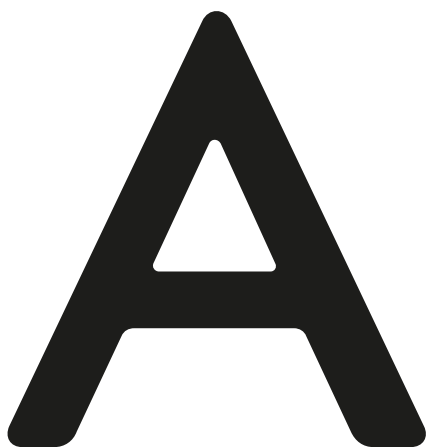
sondy, s. r. o.
Praha, listopad, 2021



OBSAH

- 6** Zvláštní povaha agenturního zaměstnávání a činnosti odborů
- 8** Agenturní zaměstnanec – kdo to je a o kom se bavíme?
- 10** Právní rámec – kde hledat oporu
- 12** Koaliční právo – týká se i agenturních zaměstnanců?
- 14** Založení odborové organizace
- 18** Působení odborové organizace u zaměstnavatele
- 20** Participativní práva agenturních zaměstnanců a oborových organizací
- 24** Omezení agenturního zaměstnávání působením odborové organizace
- 26** Srovnatelné pracovní podmínky a kmenový zaměstnanec
- 34** Shrnutí

ZVLÁŠTNÍ POVAHA AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ A ČINNOSTI ODBORŮ



Agenturní zaměstnávání patří v České republice k tradičním způsobům, jak si mohou zaměstnavatelé zajistit pracovní sílu pro svoje podnikatelské záměry. Z pohledu zaměstnance se většinou jedná o určitou překérní formu zaměstnávání. Zaměstnavateli na druhou stranu nabízí daný typ zajištění zaměstnanců vyšší flexibilitu. (Nejedná se o zaměstnance zaměstnavatele - uživatele, ale o zaměstnance agentury, která musí se svými, byť dočasně přidělenými, zaměstnanci řešit


většinu zásadních pracovněprávních záležitostí, např. skončení pracovního poměru. Uživatelé proto nemusí trápit žádné výpovědní doby, odstupné či další povinnosti spojené se skončením pracovního poměru, jako např. povinnost vydávat potvrzení o zaměstnání či projednávání skončení pracovního poměru agenturního zaměstnance s odbory, a konečně ani změny rozvrhu pracovní doby či pracovního tempa).

Agenturní zaměstnávání má svoje specifika. Z pohledu praxe odborových funkcionářů a vůbec činnosti odborových organizací je třeba se předně ptát, jaké postavení má vlastně agenturní zaměstnanec, má-li právo na zastupování odborovou organizací, má-li možnost obrátit se na odbory v případě, kdy s ním zaměstnavatel rozvažuje pracovní poměr, projednává náhradu majetkové škody či dochází ke změně pracovní smlouvy apod. Má agenturní zaměstnanec možnost zakládat odborovou organizaci a být členem odborové organizace, aby bylo možné vést sociální dialog

a účastnit se tak zajištění podmínek důstojné práce a spravedlivého pracovního prostředí? A konečně, může se agenturní zaměstnanec stát odborových funkcionářem se všemi oprávněními a ochrannou, která z pracovněprávních předpisů vyplývá? Jde o podstatné otázky, na něž se v následujícím textu pokusíme odpovědět a poskytnout tak čtenáři (a odborovým funkcionářům) manuál či metodiku, na kterou se budou moci v jednání se zaměstnavatelem odkázat a se kterou budou moci dále pracovat ve prospěch posílení sociálního dialogu jako základního prostředku pro dosahování podmínek důstojné a slušné práce.

Má agenturní zaměstnanec právo...

- se odborově organizovat?
- být předsedou odborové organizace?
- uplatňovat participativní práva?
- kolektivně vyjednávat?
- vést sociální dialog?



**AGENTURNÍ ZAMĚSTNANEC
JE ZAMĚSTNANEC –
ČLOVĚK JAKO KDOKOLIV
JINÝ. PATŘÍ MU VŠECHNY
PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY
I PRÁVO NA SPRÁVEDLIVÉ
A DŮSTOJNÉ PRACOVNÍ
PODMÍNKY!**

Předložená publikace si klade za cíl poskytnout odborovým funkcionářům, zaměstnancům, členům odborů, rovněž zaměstnavatelům i komukoliv dalšímu základní přehled o problematice kolektivních pracovněprávních vztahů, a to i v případě **agenturního zaměstnávání**.

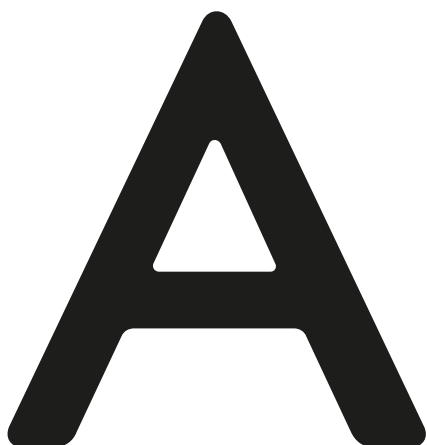
V následujících řádcích si odpovíme na výše uvedené otázky. Současně se podíváme, odkud lze čerpat právní úpravu a na co se lze v návaznosti na domáhání se svých práv odkazovat (tzv. právní limity a prameny). Vysvětlíme si, co jsou to participativní práva a jakým způsobem lze nejen v návaznosti na agenturní zaměstnávání vést sociální dialog,

založit odborovou organizaci, stát se členem odborové organizace a vztáhnout možnost působení odborové organizace k zaměstnavateli, a konečně uvedeme přehled základních oprávnění nejen odborové organizace, ale i odborových funkcionářů. Publikace by nebyla úplná, pokud bychom se vyhnuli jedné z velmi podstatných agend agenturního zaměstnávání a působení odborových organizací, a to oblasti srovnatelných pracovních podmínek (pokusíme se v návaznosti na činnost veřejnoprávních kontrolních orgánů vymezit, co se rozumí srovnatelnými pracovními podmínkami u kmenového zaměstnance a zaměstnance dočasně k uživateli přiděleného agenturu práce).

Uplatnění a využití všech participativních práv nejen v případě běžných zaměstnanců, ale i v případě zaměstnanců agenturních představuje základní způsob, jak může docházet k nastolení spravedlivých a důstojných pracovních podmínek. Aktivní činnost odborových organizací a kvalitní sociální dialog

vedou k nastavení rovného trhu práce. Jsou tak prostředkem výhodným i pro zaměstnavatele, neboť v případě kolektivních smluv vyššího stupně s rozšířenou působností vedou především k odstranění sociální dumpingu (tj. konkurenčního prostředí postaveného na nízké ceně práce), a v případě podnikového sociálního dialogu pomáhají odstranit negativní dopady krizí (např. spojených s pandemií covidu-19) sjednáváním zvláštních pracovních podmínek pro zaměstnance, či na úseku BOZP – tvrdého jádra pracovního práva – i k preventivnímu vyhledávání a odstranění rizik spojených s výkonem práce.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNANEC – KDO TO JE A O KOM SE BAVÍME?



Agenturní zaměstnávání představuje zvláštní způsob zajištění činnosti zaměstnavatele, což ovlivňuje i možnost činnosti odborových organizací, jejich působnost a vliv při hájení spravedlivých pracovních podmínek.

Na začátku je třeba si uvědomit, jakým způsobem jsou vztahy v případě agenturního zaměstnávání utvářeny a jaký je jejich charakter. Nejedná se totiž o běžně známé vztahy, tj. poměr mezi osobou (zaměstnanec) a tím, komu podnik patří (běžně zaměstnavatel), ale jde o třístranný vztah založený mezi osobou (agenturním zaměstnancem),

zaměstnavatelem (osoba, s níž má agenturní zaměstnanec sjednanou pracovní smlouvu) a uživatelem (osobou, ke které je agenturní zaměstnanec dočasně k výkonu práce přidělen a která mu organizuje práci; a současně osobu, se kterou má agentura práce uzavřenu obchodně-právní smlouvu o zajištění pracovní síly formou subdodávek v podobě dočasně přidělených zaměstnanců).

Agenturní zaměstnávání můžeme řadit pod okruh flexibilních forem zaměstnávání, resp. tzv. *prekérní formy* zaměstnávání (*angl. precarious work*).¹ Prekérní formy zaměstnávání se od běžných forem zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů liší především tím, že zaměstnavateli poskytují vyšší míru flexibility a zaměstnancům menší míru ochrany (*security*). Pracovní právo a trh práce, a to i prostřednictvím sociálního dialogu (tj. účasti zástupců zaměstnanců), umožňují nalezení optimální míry vzájemného poměru flexibility a ochrany subjektů na trhu práce. Rovnováha

flexicurity v případě prekérních forem zaměstnání není jasná, jazýček na vahách se spíše vychyluje ve prospěch flexibility, což má sice za důsledek zvýšení úrovně dispozičního oprávnění zaměstnavatele, současně však i oslabení ochrany zaměstnance a tím snížení validity a významu pracovního práva, resp. jeho základního stavebního kamene – ochranné funkce. Prekérní a flexibilní formy zaměstnávání jsou na jednu stranu z pohledu ochrany zaměstnance ne zcela optimální, na druhou stranu, zejména z pohledu odborového sdružování, se však jedná o ideální prostor atraktivního odborového sdružování, sociálního dialogu a odborové činnosti. Rozsah participativních práv umožňuje zástupcům zaměstnanců vysokou míru účasti na vytváření důstojného pracovního prostředí a mají velký potenciál právě při zdůraznění ochranné funkce pracovního práva a ochranných opatření pracovněprávních norem. Zvýšená míra zajištění se pak bude opět týkat nejen

2 – JANÍČKO, Pavel. Precarious work in the Czech Republic. In Tomáš Löster, Tomáš Pavelka. *The 7th International Days of Statistics and Economics*. Conference Proceedings. Praha: Melandrium, 2013. s. 498.



určili, za koho mohou odborové organizace jednat a na koho se vztahuje jimi garantovaná ochrana. Nutnost rozlišení v návaznosti na působení odborové organizace mezi jednotlivými typy zaměstnanců vychází ze zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání a z dalších pracovněprávních předpisů. Ve zkratce lze uvést, že rozlišení typologie zaměstnanců má význam z důvodu splnění podmínek působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, rozsahu jejich oprávnění a vůbec možnosti zastupování zaměstnanců. Zákoník práce předvídá, že odborová organizace působící u zaměstnavatele jedná primárně jménem svých členů, přičemž zastupuje i ostatní zaměstnance zaměstnavatele, tj. i ty, kteří nejsou odborově organizováni. O agenturních zaměstnancích, resp. k uživateli dočasně přidělených zaměstnancích se v daném směru zákoník práce nikterak nevyjadřuje. Nepovažujeme-li agenturou k uživateli dočasně přiděleného zaměstnance za zaměstnance uživatele, pak nelze působnost odborové organizace a její ochrannou činnost na agenturního zaměstnance automaticky vztáhnout, pokud daná odborová organizace, která působí primárně u uživatele, nebude mít ve svých stanovách sjednáno, v kolektivní smlouvě či dalších pramenech upraven postup jinak.

Odborová organizace založená zaměstnanci agentury a působící u agentury práce proto primárně zastupuje agenturního zaměstnance ve vztazích vůči agentuře samé, nikoliv ve vztahu k uživateli. Odborová organizace působící u uživatele pak obdobně zastupuje zájmy zaměstnanců uživatele, nikoliv agentury práce. Rozlišení a správné pojmenování vztahu fyzické osoby vykonávající práci k tomu, kdo práci zadává, proto hraje velmi podstatnou roli.

běžných zaměstnanců, ale právě těch dočasně přidělených agenturou práce k výkonu činnosti u uživatele.

Zvláštnost agenturního zaměstnávání spočívá v jakési trojstrannosti vztahu mezi dotčenými subjekty. Zde si musí odboroví funkcionáři i zaměstnanci uvědomit **rozlišení mezi jednotlivými typy zaměstnanců**, resp. osob, které v daném podniku vykonávají práci. Ne každá osoba vykonávající závislou práci v podniku (u zaměstnavatele) je automaticky zaměstnancem zaměstnavatele.

Přestože se z venkovního pohledu může zdát, že jsou na pracovišti jenom zaměstnanci bez jakýchkoliv rozdílů (předně tehdy, kdy nemají agenturní – dočasně přidělení zaměstnanci – odlišující prvky, např. tričko s názvem agentury), lze se právě v případě agenturního zaměstnávání setkat, což je

nutno rozlišovat, se zaměstnanci zaměstnavatele, či zaměstnanci agentury práce.

V případě agenturního zaměstnávání proto můžeme hovořit o třech typech zaměstnanců, předně:

- zaměstnanec zaměstnavatele (uživatele),
- zaměstnanec agentury práce (k uživateli dočasně přidělený zaměstnanec),
- zaměstnanec agentury práce (kmenový zaměstnanec agentury, který není dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele).

Proč je z pohledu odborářů důležité mezi jednotlivými typy zaměstnanců nutno rozlišovat? Jednoduše proto, abychom si

PRÁVNÍ RÁMEC – KDE HLEDAT OPORU

P

ůsobení odborové organizace a zastupování zájmů zaměstnanců obecně řadíme pod souhrnný pojem sociální dialog. Sociální dialog nelze zaměňovat s kolektivním vyjednáváním, neboť kolektivní vyjednávání je formalizovaný proces sociálního dialogu vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy či řešení

kolektivních sporů. Sociální dialog je však pojem širší.

Sociální dialog představuje prostředí partnerství a vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců (v případě národního a nadnárodního sociálního dialogu v podobě tripartity i za účasti vlády). Vzájemná jednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem mohou vést z pohledu závazného pramene práva předně k uzavření kolektivní smlouvy, která následně garantuje a upravuje jak vzájemné postavení smluvních stran (odborové organizace a zaměstnavatele, např. poskytnutí záze-
mí a prostoru pro činnosti odborové organizace), tak i vztah k jednotlivým zaměstnancům (tj. garantuje individuálně vymahatelná práva všem zaměstnancům zaměstnavatele, např. navýšení výměry dovolené). V podmínkách agenturního zaměstnávání se uplatňuje stejný okruh pramenů jako v případě běžných kmenových zaměstnanců s tím, že je třeba vnímat zvláštní právní normy, které okruh pramenů a pravidel

rozšiřují právě v návaznosti na agenturní zaměstnávání (např. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce).

Kolektivní smlouvy jsou hmatatelným výsledkem sociálního dialogu. Nejen uzavírání kolektivních smluv, ale i samotný sociální dialog podléhají zákonnému režimu určenému právním řádem České republiky. Z pohledu odborového funkcionáře je proto zásadní znát a orientovat se v základních právních předpisech, které upravují jak agenturní zaměstnávání, tak činnost odborové organizace.

Činnost a vliv odborových organizací v oblasti agenturního zaměstnávání lze pro studijní účely vymezit několika základními prameny, které jsou podstatné pro realizaci a dosahování spravedlivého agenturního zaměstnání, k potírání zastřehého agenturního zaměstnávání a pro činnost odborové organizace, vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

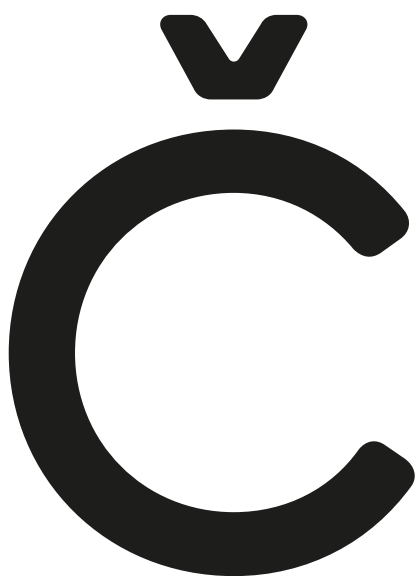
**K ÚSTŘEDNÍM PRAMENŮM
ČINNOSTI ODBOROVÉ
ORGANIZACE A ÚPRAVY
AGENTURNÍHO
ZAMĚSTNÁVÁNÍ LZE ŘADIT
NAPŘ. NÁSLEDUJÍCÍ PRÁVNÍ
PŘEDPISY:**

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále „směrnice o agenturním zaměstnávání“)
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády ze dne 5. března 2009 ve znění nařízení vlády č. 374/2017 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 o zásadách hodnocení srovnatelnosti pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele
- Kolektivní smlouvy (příslušné odvětvové kolektivní smlouvy a podnikové kolektivní smlouvy)

Rozsah pramenů, ze kterých mohou odboroví funkcionáři čerpat argumentaci v případné komunikaci se zaměstnavatelem a na základě kterých se mohou domáhat např. plnění zaměstnavatele k informování a projednání, poskytnutí dostatečného zabezpečení a prostředků k činnosti či uvolnění odborových funkcionářů i v návaznosti na agenturní zaměstnávání je poměrně široký. S ohledem na jednotlivá a v praxi využitelná ustanovení budou pro jednoduchost a přínosnost metodiky v následujícím textu specifická ustanovení právních předpisů zvýrazněna.



KOALIČNÍ PRÁVO – TÝKÁ SE I AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ?



innost odborových organizací je podmíněna možností jak založení odborové organizace u zaměstnavatele, tak podmínkami jejího působení u zaměstnavatele a v neposlední řadě i právem zaměstnanců na sdružování se a založení odborové organizace nebo vstupu do existující odborové organizace.

Přestože jsme si v předchozím textu vymezili různé kategorie zaměstnanců, kteří mohou v prostředí agenturního zaměstnávání vykonávat závislou práci,

nelze mezi nimi z pohledu koaličního svobody rozlišovat a hledat rozdíly až do té míry, že by např. agenturním zaměstnancům nemělo být přiznáno právo na založení či vstup do odborové organizace.

Náleží-li agenturním zaměstnancům sdružovací právo, lze jej v praxi využít pro založení i vstup do odborové organizace. Význam koaličního práva v prostředí agenturního zaměstnávání stoupá v návaznosti na specifickou povahu vztahu agenturního zaměstnance, agentury práce a uživatele. Dočasně přidělený zaměstnanec se může rozhodnout jak pro založení či vstup do odborové organizace u agentury, ale stejně tak, a to je podstatné i s ohledem na marketingovou činnost odborových funkcionářů, se může rozhodnout vstoupit do odborové organizace fungující u uživatele (omezení mohou být dána jen odborovou organizací, nikoliv zaměstnavatelem, uživatelem či agenturou).

**AGENTURNÍ ZAMĚSTNANEC
JE ZAMĚSTNANEC JAKO
JAKÝKOLIV JINÝ. LISTINA
ZÁKLADNÍCH PRÁV
A SVOBOD I MEZINÁRODNÍ
ÚMLUVY MU GARANTUJÍ
KOALIČNÍ PRÁVO
A KOALIČNÍ SVOBODU.**

ZALOŽENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE



aměstnanci, bez ohledu na jejich příslušnost k agentuře práce (jako dočasně přidělení zaměstnanci) nebo k uživateli, mají právo se sdružit a založit odborovou organizaci, která následně může čerpat veškerá participativní práva a zajišťovat především ochranu svých členů a dalších zaměstnanců.

Pro založení odborové organizace je však se zákona nutno dodržet několik základních kroků, které právní řád České republiky vyžaduje. V souladu s mezinárodními úmluvami se nejedná o nikterak složité a komplikované postupy. Přesto lze zaměstnancům, kteří hodlají založit odborovou organizaci, vždy doporučit, aby se obrátili na existující odborové organizace, resp. přímo na odborový svaz, který danou oblast podnikání a činnosti zaměstnavatele zaštiťuje. Pochopitelně je možné navázat kontakt a požádat o podporu i jiný odborový svaz než ten, který působí přímo v daném odvětví. Odvětvová specializace však přináší zvýšenou efektivitu nejen pro organizační zajištění činnosti, ale rovněž pro vlastní odborovou aktivitu

a hájení sociálních zájmů zaměstnanců se znalostí odvětvových podmínek. Přestože žádný zaměstnanec ani fyzická osoba nemá automatické právo na vstup do již existující odborové organizace, popřípadě právní nárok na pomoc od již existujícího odborového svazu, dochází v rámci posílení odborového sdružování k úplné spolupráci a podpoře nových členů.

V současné době se jak kmenoví zaměstnanci, tak zaměstnanci dočasně přidělení agenturou práce k uživateli mohou obrátit s žádostí o pomoc na odvětvově organizované odborové svazy sdružené např. pod hlavičkou Českomoravské konfederace odborových svazů,² kde lze najít přímé kontaktní informace pro zajištění podpory.

2 – Adresář odborových svazů, dostupné z: <https://www.emkos.cz/adresar>

<p>Aliance drážního provozu</p> <p>Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády</p> <p>Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu</p> <p>Českomoravský OS pracovníků školství</p> <p>Herecká asociace</p> <p>Nezávislý OS pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy</p> <p>OS dopravy</p> <p>OS ECHO</p> <p>OS hasičů</p> <p>OS Jednota tlumočnicků a překladatelů</p> <p>OS KOVO</p> <p>OS Media</p> <p>OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR</p> <p>OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu</p>	<p>OS pracovníků knihoven</p> <p>OS pracovníků kulturních zařízení</p> <p>OS pracovníků kultury a ochrany přírody</p> <p>OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví</p> <p>OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy</p> <p>OS pracovníků vědy a výzkumu</p> <p>OS státních orgánů a organizací</p> <p>OS STAVBA ČR</p> <p>OS UNIOS</p> <p>OS zaměstnanců letectví</p> <p>OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb</p> <p>OS zdravotnictví a sociální péče ČR</p> <p>Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu</p> <p>UNIE odborový svaz profesionálních zpěváků ČR</p> <p>Unie orchestrálních hudebníků ČR</p>	<p>Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb</p> <p>Vysokoškolský OS</p> <p>Odborové organizace a odborové svazy jsou profesionálními sdruženími. Poskytují kompletní a komplexní právní servis jak při založení odborové organizace, tak při samotném výkonu odborové činnosti, zastupování zájmů zaměstnanců, komunikaci se zaměstnavatelem i vlastní odborové správě.</p> <p>Vznik odborové organizace svazuje zákonodárce se splněním několika základních podmínek. Předně je důležité, aby se u zaměstnavatele sešli zaměstnanci a společně rozhodli odborovou organizaci založit. Mít vůli, zájem a snahu o hájení svých sociálních a kulturních práv, resp. nastavení vhodných pracovních podmínek nejen individuálně každý sám za sebe, ale v kolektivu zaměstnanců a za kolektiv zaměstnanců, jsou základním společenským faktorem pro založení odborové organizace. Mezi právní předpoklady patří formalizované vyjádření vůle stát se členem odborové organizace, založit odborovou organizaci a aktivně se brát za zaměstnanecká práva a účastnit se sociálního dialogu.</p> <p>Založení odborové organizace je poměrně jednoduché. Má-li odborová</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

FORMULÁŘ O ZALOŽENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

(rejstříkový soud)

V (místo) dne

Věc: Oznámení o založení odborové organizace

Odborová organizace (název), zastoupena předsedou (jméno) tímto přípisem oznamuje svoje založení a žádá rejstříkový soud o provedení zápisu následujících údajů do spolkového rejstříku a o přidělení identifikačního čísla této odborové organizace.

Pro potřeby evidence v rejstříku uvádíme základní údaje:

Název,
Sídlo,
Právní forma: odborová organizace
Den založení,
Název statutárního orgánu

x x x

Podle § 66 zákona č. 304/2013 Sb., se pro Sbíрку listin přikládá usnesení ustavující členské schůze, která o založení odborové organizace rozhodla a Stanovy odborové organizace.

x x x

V návaznosti na toto oznámení žádá oznamovatel podle § 4 a § 128 zákona č. 304/2013 Sb., o zaslání potvrzení o zápisu této odborové organizace do spolkového rejstříku a o sdělení jejího identifikačního čísla na adresu: (adresa).

Kontaktní údaje:
(tel., e-mail)

Příloha: Usnesení schůze o založení odborové organizace / Stanovy

organizace plnit primárně svůj základní účel – ochrana hospodářských a sociálních zájmů – předpokládá občanský zákoník založení odborové organizace, jako právnické osoby *sui generis*, analogicky založení spolku, ovšem s volnějšími povinnostmi.

Pro jednoduchost lze založení odborové organizace přirovnat k založení spolku s tím, že je třeba, aby odborovou organizaci jako právnickou osobu zakládali alespoň tři osoby, ideálně zaměstnanci, kteří se na zakladatelské schůzi shodnou na názvu a účelu činnosti, sepiší stanovy a následně na rejstříkový soud doručí oznámení o založení odborové organizace (odborové svazy a Českomoravská konfederace odborových svazů zajišťují právní asistenci při založení odborové organizace, např. i poskytnutím formuláře o založení odborové organizace, viz výše).

Zvláštnost založení odborové organizace spočívá především v tom, že ji zaměstnavatel nemůže zakázat a současně není třeba od rejstříkového soudu očekávat souhlasné stanovisko. Odborová organizace vzniká dnem následujícím po doručení oznámení o založení odborové organizace rejstříkovému soudu. Rejstříkový soud není oprávněn provádět lustraci. Odborová organizace vzniká jako právnická osoba následující den od doručení oznámení rejstříkovému soudu na základě tzv. evidenčního principu.³

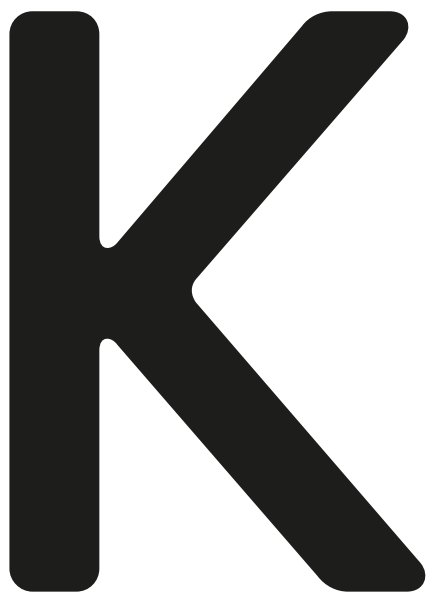
V případě zájmu o založení odborové organizace nelze klást zaměstnancům žádné obstrukce. Založení je rychlé a snadné. Vždy však lze využít pomoci již existujících uskupení (odborového svazu či Českomoravské konfederace odborových svazů).

§ 3025 OZ

Odborová organizace vzniká na základě evidenčního principu následující den od doručení oznámení rejstříkovému soudu. Zaměstnavatel není oprávněn vznik odborové organizace zaměstnancům zakázat.

4 - Ustanovení § 3025 občanského zákoníku

PŮSOBENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE U ZAMĚSTNAVATELE



kollektivní právo náleží všem osobám. Oprávnění odborově se sdružovat, zakládat odborové organizace, vstupovat do nich či volně vystupovat náleží každé fyzické osobě. Garance práva a odborové sdružování vyplývá jak z mezinárodních úmluv, tak z Listiny základních práv a svobod.⁴

Mezinárodní organizace práce právo sdružovací vnímá jako základní právo všech pracujících osob (stejně jako zaměstnavatelů), a to bez ohledu na jejich faktický status a stav.

ČL. 2 ÚMLUVY

Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.

Stejně tak národní právní režim sdružovacího práva garantuje všem zaměstnancům možnost odborově se sdružovat za účelem prosazování svých hospodářských a sociálních zájmů. Nejvyšší garance sdružovacího práva a práva vytvářet odborové organizace vyplývá z čl. 27 Listiny základních práv a svobod a zákonodárce jí přiznává hodnostu základního sociálního práva.

Z mezinárodních pramenů i Listiny základních práv a svobod navíc vyplývá i zákaz jakéhokoliv omezování působnosti a činnosti odborových organizací zaměstnavatelem (omezení mohou plynout jen z veřejnoprávních předpisů v případě zásadního veřejného zájmu). Právo na odborové sdružování tak podle národní i nadnárodní právní úpravy **náleží i zaměstnancům agentury práce**, a to i těm, kteří jsou dočasně přidělení k výkonu činnosti u uživatele.

Pokud jsme si v předchozích kapitolách vymezili různé kategorie zaměstnanců, se kterými se můžeme v případě agenturního zaměstnání setkat, pak musí zaznít, že právo svobodně se sdružovat a vytvářet odborové organizace náleží všem kategoriím univerzálně.

Praktickou otázkou pochopitelně zůstává, do jaké míry může být fakticky v případě agenturního zaměstnávání obsah práva na sdružování a následně i uplatnění participativních práv reálně naplněn a do jaké míry mohou zaměstnanci ze založení zástupce zaměstnanců těžit (nutno si uvědomit, že s ohledem na různé kategorie zaměstnanců vycházíme z faktu vztahu výkonu činnosti ne přímo pro zaměstnavatele, ale pro a na pracovišti uživatele, kde odborová organizace zaměstnavatele fakticky nepůsobí).

Právo sdružovat se a zakládat odborové organizace náleží jak zaměstnancům uživatele, tak zaměstnancům agentury práce. Agenturní zaměstnanci bez ohledu na to, jedná-li se o dočasně přidělené zaměstnance, nebo jde-li o kmenové zaměstnance agentury zařazené v organizační struktuře agentury práce (tj. nevykonávají práci v režimu dočasně agenturního přidělení k uživateli, ale přímo pracují pro agenturu jako pro primární subjekt, který jim ukládá

4 - Čl. 2 Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

pracovní pokyny a organizuje práci – např. administrátorka nabídek práce), mohou čerpat právo na odborové sdružení. Uplatnění koaličního práva je zcela na jejich uvážení. Mohou založit novou odborovou organizaci, popř. vstupovat do již existující. Jako myslitelnou možnost nelze vyloučit ani vstup zaměstnance agentury práce do odborové organizace uživatele (tj. subjektu, u kterého se realizuje vztah dočasně přidělení). Fakticky pak dojde k propojení působnosti odborové organizace primárně činné u uživatele i do podmínek výkonu práce dočasně přidělených zaměstnanců s tím, že zmíněná odborová organizace při splnění podmínky působnosti začne být aktivní i u samotné agentury práce.

Mají-li odboroví funkcionáři již existujících odborových organizací informaci o zájmu založení odborové organizace i u uživatele/zaměstnavatele, mohou nabídnout jak pomoc, tak členství. Působnost odborové organizace není vázána pouze na jednoho zaměstnavatele, ale může být aktivní u více zaměstnavatelů najednou. Lze tak iniciovat založení odborové organizace u agentury práce, popř. poskytnout dočasně přiděleným zaměstnancům možnost vstupu do odborové organizace působící uživatele.

Zákoník práce ani pracovněprávní předpisy nemohou koaliční právo agenturního zaměstnance omezovat jen s prostým odkazem na zvláštní (prekérní) povahu daného právního poměru (zaměstnanec-zaměstnavatelského vztahu). Nemůže dojít k omezení práva výběru jak varianty aplikace koaličního práva, tak výběru případné odborové organizace, do které by dočasně přidělený zaměstnanec chtěl vstoupit. Ani v kolektivní smlouvě, ani ve zvláštních právních předpisech včetně vnitřních předpisů zaměstnavatele nemůže být zakotveno pravidlo, podle kterého by případně dočasně přidělený zaměstnanec mohl být členem pouze a jen odborové organizace (s konkretizací v případě plurality), která působí u zaměstnavatele a která má např. většinové zastoupení.⁵

Varianty uplatnění participativních práv jsou zcela na zaměstnancích a jejich rozhodnutí. Z pohledu nastavení rovných podmínek v případě dočasněho přidělení mezi kmenovými zaměstnanci uživatele a dočasně přidělenými

zaměstnanci je však výhodné uvažovat o vstupu do odborové organizace, která zaštiťuje právě kmenové zaměstnance uživatele. V ideálním případě by bylo vhodné vstoupit do odborové organizace, která svoji činnosti vykonává v širším rozsahu – jako odborový svaz – v určitém dotčeném odvětví. Tj. působnost nebude vázána pouze a jen na konkrétního zaměstnavatele a případně konkrétní agenturu. Úprava pracovních podmínek agenturních zaměstnanců by pak vyplývala převážně z kolektivních smluv vyššího stupně, popř. i z podnikových kolektivních smluv, které by však v totožném výrobním odvětví byly obsahově normovány podle stejných představ a podmínek. Kolektivní smlouvy vyššího stupně by pak přinášely vyšší míru jistoty a odstraňování nebezpečí sociálního dumpingu. Konečnou zmíněný přístup by odpovídal strategiím přijímaným na evropské úrovni (jak vyplývá z Akčního plánu EOK, směřujícího na podporu kolektivního vyjednávání vyššího stupně a sjednávání odvětvových kolektivních smluv, tak z cílů a současného vedení Evropské komise a prosazování podpory rozvoje sociálního dialogu).

Působení odborové organizace u zaměstnavatele podobně jako jejímu založení předchází splnění zákonných povinností. Rozhodnou-li se agenturní zaměstnanci k založení odborové organizace, popř. mají-li agenturní zaměstnanci zájem o vztahování působnosti odborové organizace k zaměstnavateli (a chtějí-li se stát např. předsedou odborové organizace, který bude čerpat právo ochrany před skončením pracovního poměru či právo na omluvitelnou překážku v práci), musí splnit zákonem dané požadavky, a to:

- sdružovat alespoň tři zaměstnance v pracovním poměru nebo v základním pracovněprávním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti (pozor, ne dohodou o provedení práce),
- informovat písemně zaměstnavatele o splnění podmínek působení.

Zákoník práce sice v ust. § 286 nepředpokládá, že by odborová organizace musela zaměstnavateli předložit jmenový seznam členů odborové organizace, na druhou stranu z judikatury Nejvyššího

ČL. 27 LZPS

Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

soudu vyplývá, že je třeba, aby odborová organizace prokázala zaměstnavateli splnění podmínky (tj. že sdružuje alespoň 3 zaměstnance v pracovním poměru či „dohodáře“).⁶

Z pohledu odborových organizací a odborových funkcionářů je tak namístě zajistit prokazatelné osvědčení podmínek působnosti. (Pozn.: Přestože autor má vůči zmíněné povinnosti a rozhodnutí Nejvyššího soudu výhrady, je třeba postupovat podle současné judikatury.)

Pokud má mít odborová organizace možnost za zaměstnance jednat, je třeba, aby jí takové oprávnění vyplývalo ze stanov. Není nutné ve stanovách vyjmenovávat zaměstnavatele, kde lze působit. Zcela postačí uvést, že odborová organizace zastupuje všechny svoje členy a působí tam, kde zaměstnanci vykonávají závislou práci. Rozhodně není nutné omezovat se na odvětví, popř. jen na agentury práce. Logicky pak platí, že za agenturní zaměstnance může jednat i odborová organizace, která byla založena za účelem ochrany kmenových zaměstnanců uživatele v případě, kdy se členy stanou i dočasně přidělení agenturní zaměstnanci.

5 – Srov. OLŠOVSKÁ, Andrea a kol., Agenturné zamestnávania. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015. s. 202.

6 – Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

PARTICIPATIVNÍ PRÁVA AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ A OBOROVÝCH ORGANIZACÍ

A

agenturní zaměstnávání i přes svoji prekérní povahu patří mezi standardní a zákonem uznané formy výkonu závislé pracovní činnosti a kapitalizace myšlenky zaměstnavatele. Všem zaměstnancům agentury (bez ohledu na povahu jejich právního poměru a faktický status, viz výše) náleží právo svobodně se organizovat a sdružovat za účelem ochrany a zlepšování pracovních podmínek.

Podpora realizace participativních práv a vedení sociálního dialogu vyplývá

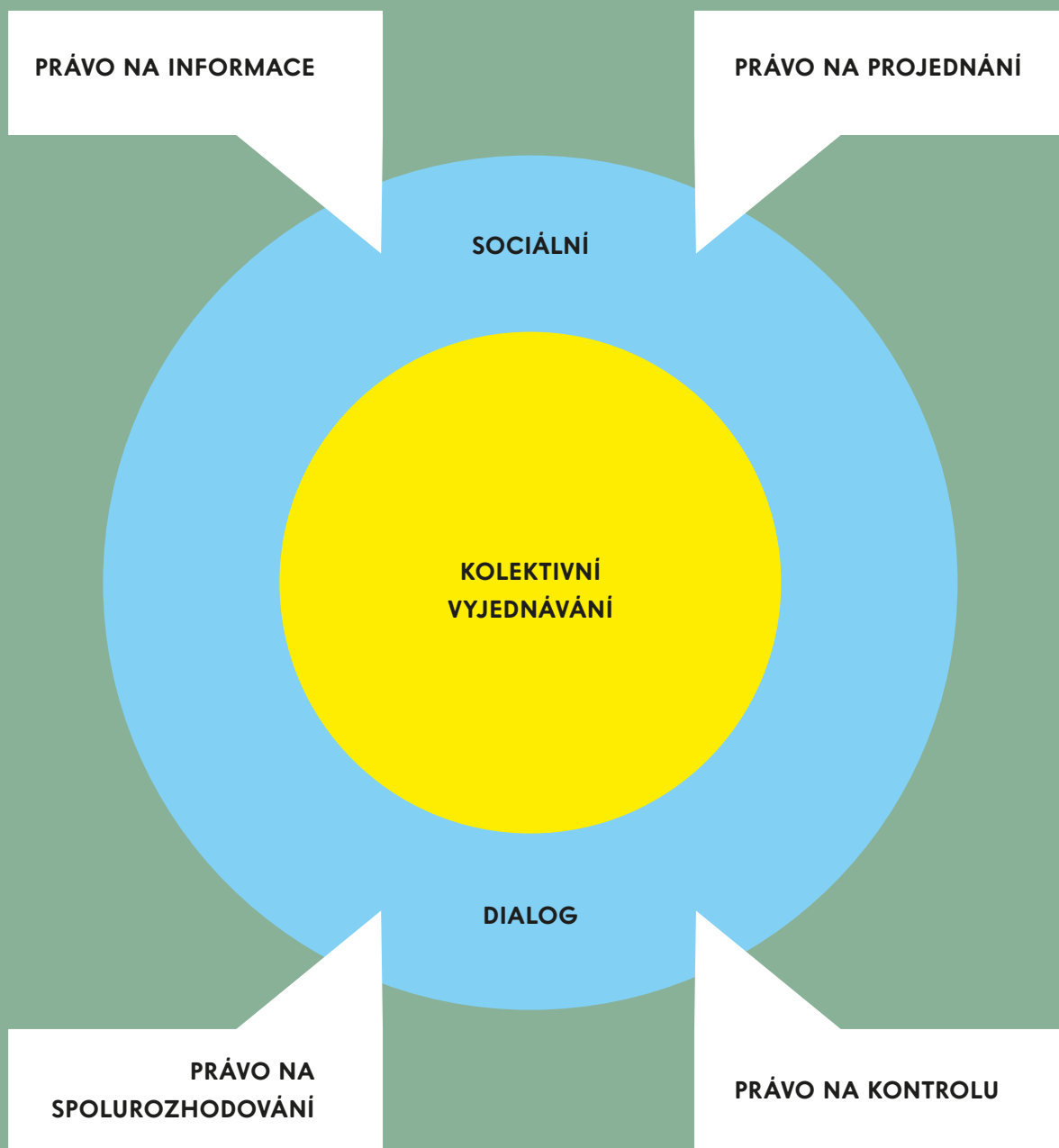
již z čl. 4 Úmluvy MOP o soukromých agenturách, když ukládá členským státům, aby byla přijata opatření, která zajistí, aby pracovníkům přijatým do zaměstnání v soukromých agenturách práce poskytujících služby podle zmínovaného článku nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.

V souladu s ust. § 276 zákoníku práce mají zaměstnanci v základním pracovním vztahu uvedeném v § 3 (tj. v pracovním poměru či v základním pracovním vztahu mimo pracovní poměr založeném dohodou o provedení práce a v případě dočasného přidělení i dohodou o pracovní činnosti) právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance

**ODBOROVÁ
ORGANIZACE SPLŇUJÍCÍ
PODMÍNKY PŮSOBNÍ
U ZAMĚSTNAVATELE
MŮŽE VYKONÁVAT
SVOJI ČINNOST
U ZAMĚSTNAVATELE
– AGENTURY PRÁCE,
NIKOLIV NA REÁLNÉM
MÍSTĚ VÝKONU PRÁCE
U UŽIVATELE.**

a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „zástupci zaměstnanců“). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.

OBRÁZEK: PARTICIPATIVNÍ OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE



Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

Sdružením do odborové organizace náleží agenturním zaměstnancům, resp. odborové organizaci působící u agentury práce, stejná oprávnění jako odborovým organizacím u jiných zaměstnavatelů. Odborové organizace mají ve stručnosti právo na:

- informace,
- projednání,
- spolurozhodování,
- kontrolu,
- kolektivní vyjednávání.

Všechna zmíněná participativní oprávnění lze podřadit pod rozsah aktivit v rámci sociálního dialogu (viz obrázek na předchozí stránce).

Odborová organizace může u zaměstnavatele (agentury práce) vykonávat veškerá svoje běžná oprávnění. Zvláštnost trojstranného vztahu agenturního zaměstnávání však určitým způsobem fakticky využití participativních práv limituje. Pokud se jedná např. o působení odborové organizace, je třeba si uvědomit, že odborová organizace, splňující podmínky působení u zaměstnavatele (agentury práce), svými kontrolními a participativními oprávněními nedosahuje až k uživateli.

Povaha agenturního zaměstnávání fakticky komplikuje naplnění očekávání zaměstnanců dočasně přidělených k uživateli při naplnění jejich představ. Přestože uživatel nemůže vůči dočasně přidělenému zaměstnanci právně jednat (např. rozvádět pracovní poměr či určovat odlišnou výši mzdy), má vůči němu celou řadu organizačních a dispozičních oprávnění a povinností. Dočasně

ČL. 6 SMĚRNICE

Zaměstnanci agentur práce jsou informováni o všech volných pracovních místech u uživatele, aby měli stejnou možnost jako ostatní zaměstnanci tohoto uživatele najít trvalé zaměstnání. Tyto informace mohou být poskytnuty formou obecného oznámení umístěného na vhodném místě u uživatele, ke kterému byli zaměstnanci agentur práce přiděleni a pod jehož dohledem pracují.

přidělený zaměstnanec se bude jen komplikovaně domáhat realizace práva na ochranu např. spojenou se stížností na nevyhovující pracovní podmínky, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či sociální zázemí (stravu). Vždy bude třeba situaci řešit přes prostředníka – agenturu práce, která následně musí (resp. nemusí) s uživatelem

požadavky zaměstnance prodiskutovat, popř. zahrnout do smlouvy o dočasném přidělení s uživatelem. Myslitelnou variantu, jak sice stále do jednání zahrnovat agenturu práce, ale současně jak se rychleji dobrat spolupráce s uživatelem, představuje vstup agenturních zaměstnanců dočasně přidělených k zaměstnavateli do odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. Pak by totiž měl jak zaměstnavatel, tak uživatel informaci nezprostředkovaně a přímo.

Vstup dočasně přiděleného zaměstnance do odborové organizace působící u uživatele sice agenturním zaměstnancům negarantuje veškerá participativní práva ve vztahu k uživateli, na druhou stranu ale ve spojení s kmenovými zaměstnanci a v rámci sociálního dialogu může odborová organizace přímo na uživatele působit a v kolektivní smlouvě sjednat podmínky agenturního zaměstnávání.

Velmi důležitým oprávněním odborové organizace, resp. agenturních zaměstnanců, kteří jsou dočasně k zaměstnavateli přiděleni k výkonu práce, je právo na informace ohledně volných pracovních pozic u uživatele.

Odborový funkcionáři a odborové organizace mají dodržování informačních povinností kontrolovat a vyžadovat. V propojené spolupráci odborových organizací u uživatele a agentury, popř. i v kolektivní smlouvě přímo u uživatele může být zmíněná informační povinnost specifikována a zakotvena.

Vedle obecného práva na informace a projednání (jak jsme uvedli, v rozsahu oprávnění odborové organizace statut agenturních zaměstnanců nic nemění) a zmíněného práva na informace o volných pracovních místech pro případnou změnu z agenturního na kmenové zaměstnání má i odborová organizace zaštiťující

agenturní zaměstnance právo na zajištění činnosti. Zaměstnavatel má povinnost v souladu s ustanovením § 277 zákoníku práce poskytnout, je-li to v jeho silách, odborové organizaci prostor a zázemí, popř. i prostředky, k činnosti. Nejde však jen o materiální hodnoty, ale např. o práva přístupu k agenturním zaměstnancům a na pracoviště pro případ kontroly či informování o odborových aktivitách. Rozsah zmíněného práva rovněž může být vhodným obsahem kolektivní smlouvy. Odbory se mohou se zaměstnavatelem domluvit na konkrétních postupech, např. lze sjednat možnost přítomnosti odborového funkcionáře při přijímání nových dočasně přidělených zaměstnanců a poskytnutí 15 minut k informování o činnosti odborové organizace.

OMEZENÍ AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ PŮSOBENÍM ODBOROVÉ ORGANIZACE



Význam působení odborové organizace u zaměstnavatele plyne nejen z funkce odborové organizace jako zástupce zaměstnanců při hájení jejich sociálních zájmů. Pracovněprávní předpisy dovolují odborové organizaci výslovný zásah do režimu agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele. Odborová organizace může pochopitelně realizací participativních práv zajišťovat vhodné, spravedlivé a důstojné pracovní podmínky všem zaměstnancům agentury práce, např. uplatnění kontrolních, projednacích a informačních oprávnění, může však omezit i využití samotného agenturního

zaměstnávání u zaměstnavatele. Zákoník práce výslovně v ust. § 308 odst. 8 odborové organizaci přiznává právo na omezení agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele, případně stanovení podmínek, za kterých bude dočasně přidělených zaměstnanců využito.

V kolektivní smlouvě (u uživatele) lze omezit nejen celkový rozsah a poměr agenturních zaměstnanců dočasně přidělených k uživateli, ale rovněž podmínky, za kterých může k dočasnému přidělení docházet. Fakticky se tak na úrovni agenturního zaměstnávání může podílet nejen odborová organizace působící u zaměstnavatele – agentury, ale solidárně rovněž odborová organizace působící u uživatele. Význam z pohledu zaměstnanců uživatele omezení případného agenturního zaměstnávání tkví zejména v zamezení sociální dumpingu, umělého snižování ceny práce a odměň zaměstnanců a v konečném důsledku i stability a sociálních jistot kmenových zaměstnanců (ze kterých by se mohli rázem stát zaměstnanci dočasně přidělení).

Působnost odborových organizací na úseku agenturního zaměstnávání předvidá rovněž článek 4 směrnice 2008/14/ES o agenturním zaměstnávání. Z rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (2015)⁷ výslovně vyplývá potvrzení oprávnění odborových organizací

§ 308 ZP

Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

aktivním přístupem limitovat rozsah agenturního zaměstnávání. Členské státy Evropské unie mají obecnou povinnost zajistit podmínky sociálního dialogu, který se může na úpravě agenturního zaměstnávání podílet.

Přestože zákoník práce odborovým organizacím právo na omezení agenturního zaměstnávání přímo přiděluje a fakticky je tak privileguje, lze se s normativním ujednáním v kolektivních smlouvách setkat jen velmi zřídka. Činnost odborových funkcionářů může v kolektivním vyjednávání vést právě k omezení a nastolení podmínek agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele (uživatele).

V roce 2020 byla ujednání omezující agenturní zaměstnávání obsažena pouze v cca 2,5 % podnikových kolektivních smlouv.⁸

Přítom kolektivní smlouvy vyššího stupně, odvětvový sociální dialog a nadpodnikové odborové sdružování

7 - Judgment of the Court in Case C- 533/13 from 17. March 2015. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162945&pageIndex=0&doclang=EN&mde=1st&dir=&occ=first&part=1&cid=128277>

8 - Tabulka A24a. Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. 2020, s. 54. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/753400/IPP_2020.pdf/72142668-8d4a-3895-761a-24e40d7063e8

představují ideální cestu, jak se lze s negativními dopady a riziky agenturního zaměstnávání vypořádat.

Inspiraci lze hledat v německém prostředí, kde došlo v poslední době k navýšení sociální ochrany agenturních zaměstnanců právě prostřednictvím kolektivních smluv, které pokrývají 98 % agenturních zaměstnanců. Pro rok 2021 až 2022 se pro agenturní zaměstnance podařilo zajistit nárůst mzdy o 1,9 až 4,1 % a současně i navýšení dnů volna či vánočních bonusů.⁹

KONTROLNÍ OPRAVNĚNÍ

Odborové organizaci náleží kontrolní oprávnění směrem k dodržování pracovních podmínek u zaměstnavatele. Kontrolní funkci mohou odboráři běžně vykonávat na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nejedná se však o jediné zaměření, ba naopak. V souvislosti s agenturním zaměstnáváním a s dočasným přidělováním zaměstnanců mohou odboroví funkcionáři svoji kontrolní činnost zaměřit i na okruh obecných pracovních podmínek, a to jak kmenových zaměstnanců, tak zaměstnanců dočasně přidělených k zaměstnavateli (lze např. dohlížet na stav BOZP, zajištění ochranných pracovních prostředků, spravedlivé odměňování i zajištění sociálního zázemí apod.).

Nástroje pro aktivní výkon kontroly zákoník práce odborovým funkcionářům nabízí v rámci celé širší participativních práv. Především v návaznosti na uplatnění a plné využívání práva na informace, projednání, spolurozhodování a předně i kolektivního vyjednávání se mohou odboroví funkcionáři účastnit správy pracovního prostředí u zaměstnavatele. Odborové organizace mohou zaměřit svoje kontrolní oprávnění např. směrem k dodržování pracovních podmínek nejen kmenových, ale i agenturních zaměstnanců. Mohou se zaměřit i na plnění závazků z kolektivních smluv týkajících se např. omezení agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele (omezeno ujednáním v kolektivní smlouvě), dodržování podmínek agenturního zaměstnávání a zjištění, zdali nedochází u zaměstnavatele např. k zastřenému agenturnímu zaměstnávání.

Kromě vlastní kontroly na úseku pracovních podmínek je třeba se v současné době soustředit i na kontrolu zaměstnanosti, zejména s odkazem na obcházení zákona, minimalizaci nákladů zaměstnavatele a snižování ochrany zaměstnanců v důsledku využívání zastřené agenturního zaměstnávání.

Zastřené agenturní zaměstnávání lze definovat za pomoci zákona o zaměstnanosti. Zastřeným (skrytým) agenturním zaměstnáváním, resp. zastřeným zprostředkováním zaměstnání rozumí zákon o zaměstnanosti v souladu s ust. § 5 písm. g) činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), tj. nejsou dodržena pravidla zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“). Při porušení právních předpisů a zjištění zastřené agenturního zaměstnávání se zaměstnavatel vystavuje riziku uložení sankce až ve výši 5 000 000 Kč,¹⁰ jedná-li se o fyzickou osobu, resp. až ve výši 10 000 000 Kč, jedná-li se o právnickou osobu.¹¹

Nutno podotknout, že při realizaci zastřené agenturního zaměstnávání se často jedná o faktické povolení výkonu nelegální práce, resp. umožnění výkonu nelegální práce i samotným uživatelem. Z pohledu vymahatelnosti správného postupu se jedná pro odborové organizace o velmi důležitý prvek. Odbory mohou v rámci sociálního dialogu s péčí řádného hospodáře a kvalitního sociálního partnera zaměstnavatele na pravděpodobnou nelegální aktivitu upozornit (ten může původně jednat v dobré víře) a uchránit jej tak před negativním dopadem uložených sankcí. Lze tak přispět k nalezení sociálně ekonomického optima, budování sociálního smíru i sociálního partnerství.

S ohledem na zákonnou podporu zajištění správného výkonu agenturního zaměstnání novelizací zákoníku práce (2017) zákonodárce do ust. § 307b zákoníku práce doplnil zvláštní

pravidlo, podle kterého platí, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo u něhož konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. V případě porušení povinností, tj. v situaci, kdy by došlo např. k opakovanému přidělování agenturního zaměstnance, popř. pokud by dočasně přidělený zaměstnanec pro uživatele vykonával např. v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby práci v kombinaci několika dočasných přidělení od různých agentur (tzv. kumulace dočasného přidělení), jsou agentury práce vystaveny riziku uložení finančního postihu až ve výši 1 000 000 Kč.¹² V rukou odborových funkcionářů jsou oprávnění, která vedou k možnosti podání odůvodněného podnětu směrem k inspekci práce na zahájení kontrolní činnosti v případě, kdy lze protizákonný postup zaměstnavatele dovodit. Odborové organizace zde musí plně využívat svého práva na informace a projednání. V kolektivní smlouvě lze rovněž sjednat závazek (zdůraznit zákonnou povinnost zaměstnavatele) poskytovat odborové organizaci přehled o nově přijatých zaměstnancích a současně i závazek a možnost odborové organizace účastnit se jak přijímání pohovorů, tak i konzultace záměrů zaměstnavatele navyšovat personální stav či sjednat si s agenturou smlouvu o dočasném přidělení.

Pokud zaměstnavatel není ochoten se zástupci zaměstnanců jednat a komunikovat ohledně zmíněných negativních jevů, lze se odkázat na veřejnoprávní kontrolu a podat podněty jak příslušnému úřadu práce, tak především inspektorátu práce. (POZOR! Jedná se o nejzazší možnost.) Odbory by se vždy měly v rámci sociálního dialogu a udržení sociálního smíru snažit primárně jednat a až následně upozorňovat orgány veřejnoprávní kontroly – pokuta uložená zaměstnavateli není příjmem ani zaměstnanců, ani odborové organizace, tj. vždy dojde ke snížení ekonomického potenciálu zaměstnavatele.

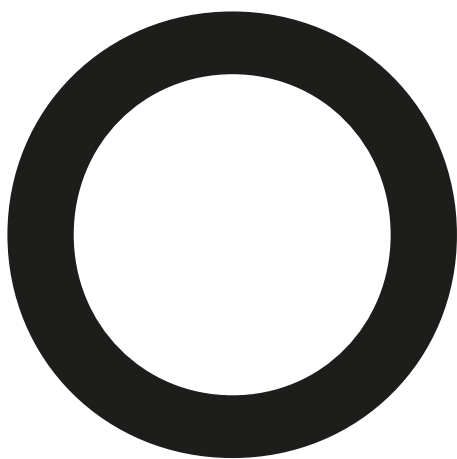
9 – Protection for temporary agency workers in Germany. ETUC. Dostupné z <https://www.etuc.org/en/protection-temporary-agency-workers-germany>

10 – Ust. § 139 odst. 3 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

11 – Ust. § 140 odst. 4 písm. g) zákona o zaměstnanosti.

12 – Ust. § 20a odst. 2 zákona o inspekci práce.

SROVNATELNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY A KMENOVÝ ZAMĚSTNANEC



Odborová organizace má využívat veškerých svých oprávnění s cílem zajištění důstojného a slušného pracovního prostředí, spravedlivé mzdy a pracovních podmínek. Rozsah participativních práv je nutné plně využívat v kontextu agenturního zaměstnávání, především ve vztahu k srovnatelným pracovním podmínkám agenturních zaměstnanců. Je třeba zamezit situaci, kdy by agenturní zaměstnanci nedosahovali stejně kvalitních odměn a pracovních podmínek jako kmenoví zaměstnanci uživatele, a předcházet tak i sociálnímu dumpingu a pokřivení trhu práce.

Odborové organizace mají řadu nástrojů, jak mohou kontrolu na úseku agenturního zaměstnávání vykonávat.

Ústředním právem agenturního zaměstnance je právo na srovnatelné pracovní podmínky s kmenovým zaměstnancem uživatele. Agentura práce (jako zaměstnavatel) a uživatel se mají společně podílet na vytvoření prostředí, v němž nedochází k nerovnému zacházení mezi jednotlivými osobami jen z důvodu jejich příslušnosti k agentuře práce.

Agenturní zaměstnanci jsou z pohledu pracovních podmínek postaveni naroveň kmenovým zaměstnancům a jejich status jim nemůže být ke škodě.

Rovnost v přístupu k agenturním zaměstnancům zakotvují nejen národní, ale i mezinárodní předpisy. Jedná se o naplnění základních právních zásad – zákazu nerovného zacházení a diskriminace.

Pokud si odmyslíme právo na spravedlivé pracovní podmínky

§ 309 ZP

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

a odměňování garantované již v Listině základních práv a svobod, patří ke garantům rovného zacházení a zamezení

sociálního dumpingu jak samotná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých zaměstnancích, tak směrnice o agenturním zaměstnávání. Směrnice navíc blíže specifikuje, co lze rozumět pracovními podmínkami, u kterých se pak srovnatelnost hodnotí. Pracovními podmínkami se rozumí pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách nebo dalších obecně závazných ustanoveních, která se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování.

Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.

Pro účely zachování stejných (ne horších) pracovních podmínek je nutné dodržovat pravidla, která se uplatňují u uživatele, týkající se ochrany těhotných žen a kojících matek a ochrany dětí a mladistvých a rovného zacházení se ženami a muži a jakýchkoli opatření pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, v souladu s právními a správními předpisy, kolektivními smlouvami a všemi dalšími obecně závaznými ustanoveními.

Oprávnění odborové organizace ke kontrole, stejně jako právo dočasně přiděleného zaměstnance na srovnatelné pracovní podmínky, garantuje přímo i český právní řád. V českém prostředí právo na spravedlivé a srovnatelné pracovní podmínky agenturních dočasně přidělených zaměstnanců explicitně zakotvuje v několika ustanoveních předně zákoník práce.

Srovnatelné pracovní podmínky mají být agenturnímu zaměstnanci, stejně jako agentuře práce, která agenturního zaměstnance písemným pokynem dočasně přiděluje, známy. Rozsah a podobu pracovních podmínek u uživatele, pro potřeby hodnocení a určení kritérií srovnatelného zaměstnance, musí zaměstnavatel (agentura práce) a uživatel zakotvit již v dohodě o dočasném přidělení zaměstnanců. S ohledem na ochrannou funkci pracovního práva a ochranu zaměstnanců mají být pracovní podmínky určeny co možná nejvíce důsledně a strukturovaně.

Sociální partneři hrají významnou roli při zachování a dodržování srovnatelných pracovních podmínek. Prostřednictvím sociálního dialogu a ujednáními v kolektivní smlouvě lze citelně participovat na nastavení podmínek slušné a důstojné práce i v souvislosti s agenturním zaměstnáváním.

Rozsah a konkrétní podobu srovnatelných pracovních podmínek nelze

jednoznačně a univerzálně definovat. Nejedná se o zcela jednoduchou záležitost. Pro potřeby odborářské kontrolní praxe lze vycházet z metodického pokynu generálního inspektora práce, který právě pro potřeby hodnocení správných podmínek agenturního zaměstnávání vypracoval bližší vymezení a návod pro hodnocení srovnatelných pracovních podmínek a nalezení *komparátora* (v ideálním případě kmenového zaměstnance uživatele vykonávajícího stejný rozsah stejné práce na stejném místě). Vzhledem k rozmanitosti faktorů, které vlastní výkon práce jednotlivých zaměstnanců ovlivňují, přistoupil Státní úřad inspekce práce k vypracování metodického pokynu, kterým se lze v souvislosti s posuzováním spravedlivých a srovnatelných pracovních podmínek řídit.

Metodický pokyn představuje základní pomůcku, kterou lze použít jak při kontrolní činnosti inspekcí práce, tak při kontrolní činnosti odborové organizace a konečně z ní lze vycházet i pro každého jednotlivého zaměstnance, ať už se jedná o pracovní podmínky mzdové či další (např. benefity).

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž pro orientaci agentur práce a uživatelů vydal generální inspektor práce závazný metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*. Obsah a naplnění metodického pokynu představují jak pro inspektory práce, tak pro uživatele, agentury práce, ale i vlastní agenturní zaměstnance a jejich zástupce vodítka, jak se má postupovat při stanovení, hodnocení a vnímání srovnatelných pracovních podmínek.

PŘÍLOHA METODICKÉHO POKYNU Č. 2/2016

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných

oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž s cílem poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti rozhodl Státní úřad inspekce práce o přijetí tohoto metodického pokynu.

1. SROVNATELNÝ ZAMĚSTNANEC UŽIVATELE

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) stejnou práci jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) kvalifikaci a délce odborné praxe.

Stejná práce – definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce za stejných nebo srovnatelných podmínek

ZVLÁŠTNÍ PŘÍPADY SROVNATELNÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Dohoda o pracovní činnosti

zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek – § 80 ZP)

zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

Osoby se zdravotním postížením

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

2. ZDROJ PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK SROVNATELNÝCH ZAMĚSTNANCŮ UŽIVATELE

- Smlouvy – individuální, kolektivní
- Vnitřní předpisy uživatele
- Mzdové výměry
- Ostatní – dokumenty organizačně-řídicího charakteru apod.

3. PRACOVNÍ PODMÍNKY SROVNATELNÉHO ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

1. Jsou upraveny pracovní právními předpisy (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány),
2. Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“).

4. MZDOVÉ PODMÍNKY SROVNATELNÉHO ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy.

PŘÍKLADY PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance/uživatele	upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy	ano	ano	ano	§ 79 ZP
Přestávky v práci (i častější, delší, placené)	ano	ano	ano	§ 80 ZP
DOVOLENÁ				
Rozsah nároků (i větší)	ano	ano	ano	§ 213 ZP příp. za splnění podmínek
PŘEKÁŽKY V PRÁCI				
Větší rozsah pracovního volna, např. při úmrtí rodinného příslušníka	ano	ano	ano	§ 199 – 205 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Výhodnější poskytování náhrady mzdy	ano	ano	ano	§ 199 -205 ZP, § 207 – 210 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Zvláštní případy pracovního volna (sick days, cafeteria, apod.)	ano	ano	ano	Jako odchýlení se od § 199 odst. 1 a 2 ZP ve prospěch zaměstnance
Jiné důležité překážky v práci u DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
NÁHRADA VÝDAJŮ				
Stravné do limitu podle § 176 ZP	ano	ano	ano	§ 163 ZP
Stravné do limitu podle § 163 ZP nad limit § 176 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele dan. Uznatelný náklad, pro zaměstnance daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele dan. Uznatelný náklad, pro zaměstnance daněno
Poskytování cestovních náhrad neupravených pro podnikatelskou sféru – kapesné (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 180 ZP
Náhrady při výkonu práce v zahraničí (1. cesta)	ano	ano	ano	§ 172 ZP
Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)	ne	ne	ne	Např. kapesné při „tuzemských“ prac. cestách
Náhrady za opotřebení vlastního náradí	ano	ano	ano	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP

OSTATNÍ				
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace – jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyk výuka	ano	ano	ano	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení - když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě	ano	ano	ano	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) do limitu a za podmínek pro daňovou uznatelnost	ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. J) ZD
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)	ano	ne	ne	
Úschova svršků a osobních předmětů	ano	ano	ano	§ 226 ZP
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	ano	ano	ano	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů (ze zisku)	ano	ano	ne	Půjčky, příspěvky na rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	ne	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele – nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	ne	Příspěvky na dopravu, bydlení apod.

PŘÍKLADY MZDOVÝCH PODMÍNEK		
Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	agenturní zaměstnanec	poznámka
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová)	ano	
Odměny, prémie, bonus, 13.,14. plat	ano	
Příplatky upravené pracovními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	SO, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranicí)	ano	

Při kontrolní činnosti srovnatelných podmínek agenturního a kmenového zaměstnance se mohou odboroví funkcionáři opírat o nadnárodní výklady. Podmínkami srovnatelného zaměstnance se zabývala expertní skupina pro výklad směrnice o agenturním zaměstnávání. Bodem úvah se staly srovnatelné pracovní podmínky, resp. skutečnost a otázka, kdy lze nezajištění srovnatelných podmínek chápat jako legální z objektivního a ospravedlnitelného důvodu na straně zaměstnavatele. Pro vlastní zamyšlení při hodnocení kritérií lze vycházet z vyjádření expertů.

Otázka zněla, zda existují nějaké výjimky ze zásady rovného přístupu ke společným zařízením v uživatelském podniku. Expert se ptal na význam pojmu „objektivní důvody“, které mohou odůvodnit výjimku ze zásady rovného přístupu dočasných agenturních pracovníků k vybavení nebo společným zařízením v uživatelském podniku, zejména do jídelny, zařízení péče o děti, k dopravním službám.

Komise sdělila, že se zdá být velmi obtížné najít situace, kdy rozdíly v zacházení mezi agenturními zaměstnanci a zaměstnanci (kmenovými) uživatele by mohly být odůvodněné. Například žádný objektivní důvod nemůže odůvodnit neudělení přístupu agentur práce k podnikovým jídelnám, bez ohledu na dobu trvání přidělení, za předpokladu, že jsou přístupné pro všechny kategorie kmenových zaměstnanců. Pokud jde o dopravní služby, rozdílné zacházení může být odůvodněno pouze tam, kde jen určitá kategorie pracovníků má prospěch z poskytnutých služeb. U zařízení péče o děti, kde je jen omezený počet míst k dispozici (nedostatečný k pokrytí kompletní potřeby), by faktická limitace mohla ospravedlnit omezení přístupu agenturních pracovníků ke zmíněné službě.

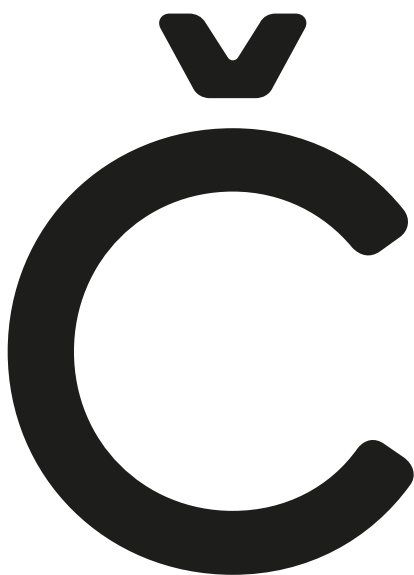
Každopádně stejný přístup ke společným zařízením uživatelského podniku by měl být pravidlem, zatímco rozdíly v zacházení by měly zůstat výjimkou. Komise poukázala, že podle práva EU, by ekonomické důvody, tj. náklady na společné zařízení, nemohly být nikdy

považovány za objektivní důvody odůvodňující rozdílné zacházení. Pouze praxe pomůže případ od případu určovat, které zvláštní okolnosti by mohly poskytnout takové odůvodnění.

Kontrolní činnosti odborové organizace, předně té, která působí u uživatele, a ideálně ve spolupráci s tou, která působí u agentury a dočasně přidělené zaměstnance přímo zastupuje, musí být na úseku agenturního zaměstnávání běžnou činností odborových funkcionářů. S ohledem na poskytnutou metodiku lze jednak provádět kontrolu, ale současně i v rámci kolektivního vyjednávání cílit k zakotvení srovnatelných podmínek do kolektivních smluv a následně i do dohody mezi uživatelem a agenturou práce.



SHRNUTÍ



innost odborových organizací a odborových funkcionářů má celou řadu podob. Je rozmanitá a zajímavá. Dopadá i na oblast sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v rámci vztahů založených mezi uživatelem, agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem. Působení odborových organizací se nevyhýbá ani agenturnímu zaměstnávání.

V předešlém textu jsme si odpověděli na otázku, zda vůbec možnost sdružit se v odborové organizaci náleží i dočasně přidělenému zaměstnanci, popř. zda může odborová organizace za agenturního zaměstnance kolektivně vyjednat a uplatňovat všechna participativní práva a zda mají agenturní zaměstnanci shodné postavení s kmenovými zaměstnanci uživatele.

Na všechny otázky jsme si odpověděli kladně.

Činnost odborových funkcionářů

v návaznosti na agenturní zaměstnávání však vyžaduje nejen obecné znalosti, schopnosti a dovednosti (např. vyjednávání a zastupování zájmů zaměstnanců při stížnostech, náhradě škody, řešení pracovních úrazů či skončení pracovního poměru a odměňování), ale i pochopení odlišného postavení osob (zaměstnanců), se kterými se lze setkat. S ohledem na působnost odborové organizace u zaměstnavatele – uživatele a ochranu dočasně přidělených zaměstnanců je třeba mít v patrnosti jejich vztah k agentuře práce, která je faktickým zaměstnavatelem. Zlepšování podmínek agenturních zaměstnanců musí proto probíhat primárně prostřednictvím komunikace s agenturou práce. Na druhou stranu jsme uvedli, že agenturní zaměstnanci mohou být i členy odborové organizace působící u uživatele s tím, že je pak možné participativními právy dospět ke vhodným pracovním podmínkám i dočasně přidělených zaměstnanců (např. ujednáními v kolektivní smlouvě, která se následně stanou i obsahem smlouvy, a agenturním zaměstnáváním mezi uživatelem a agenturou práce).

V neposlední řadě mají odborové organizace a odborovní funkcionáři kompetence k omezení agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele, ke kontrole

legálního agenturního zaměstnávání a odstraňování zastřehého agenturního zaměstnávání a iniciační oprávnění vedoucí k veřejnoprávní kontrole.

Činnost odborových funkcionářů v případě agenturního zaměstnávání vychází ze zažitých modelů chování a zastupování zaměstnanců s drobnými úpravami, jak jsme je popsali výše.

Na závěr snad jen motto:

**ODBOROVÁ
ORGANIZACE SPLŇUJÍCÍ
PODMÍNKY PŮSOBENÍ
U ZAMĚSTNAVATELE
MŮŽE VYKONÁVAT
SVOJI ČINNOST
U ZAMĚSTNAVATELE
– AGENTURY PRÁCE,
NIKOLIV NA REÁLNÉM
MÍSTĚ VÝKONU PRÁCE
U UŽIVATELE.**



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS
„§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi,
potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního
rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.