

# ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

## Participativní oprávnění odborové organizace



Odborová organizace splňující podmínky působení u zaměstnavatele **může vykonávat svoji činnost u agentury práce**, ale nikoliv na reálném místě výkonu práce u uživatele.

**Působení odborové organizace u zaměstnavatele přináší zvýšenou míru ochrany zaměstnanců:**

- ✓ zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek;
- ✓ nastoluje sociálně ekonomické optimum a sociální smír na základě vzájemného sociálního dialogu;
- ✓ předchází negativním vlivům a případným konfliktním situacím;
- ✓ podporuje zaměstnanecko-zaměstnavatelského vztahy založené na klasické pracovní smlouvě, nikoliv dohodě.

**Na agenturního zaměstnance vykonávající závislou práci na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti se nevztahují pravidla jako u běžného pracovního poměru:**

- ✓ převedení na jinou práci a přeložení;
- ✓ dočasné přidělení;
- ✓ odstupné;
- ✓ pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích);
- ✓ překážky v práci na straně zaměstnance;
- ✓ dovolenou;
- ✓ skončení pracovního poměru;
- ✓ odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy;
- ✓ cestovní náhrady.

**Odborové organizace v režimu agenturního zaměstnávání mohou:**

- ✓ předcházet skrytému agenturnímu zaměstnávání;
- ✓ chránit před sociálním dumpingem a nesprávnému outsourcingu;
- ✓ zamezit obcházení pravidel spravedlivé odměny;
- ✓ omezit rozsah agenturního zaměstnávání na základě kolektivní smlouvy uzavřené u uživatele (kontrola agenturního zaměstnávání, zakotvení zvláštních participativních práv, účast při sjednávání pracovní dohody s agenturou);
- ✓ sjednat zvláštní podmínky minimalizující prekaritu a zvyšující míru ochrany zaměstnanců.

**Odvětvový sociální dialog a kolektivní vyjednávání tak může zajistit důstojné pracovní podmínky a slušnou práci všem zaměstnancům.**

