

ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ



ČMKOS

OBSAH

5 Odbory
a agenturní
zaměstnávání

13 Zastřené
agenturní
zaměstnávání

17 Právo sdružovat se a kolektivně
vyjednávat – i u agenturních
zaměstnanců?

Participativní práva agenturních
zaměstnanců a oborových organizací

21 Význam působení
odborové organizace při
agenturním zaměstnávání

Podmínky působení
odborové organizace

Význam odborové organizace
na podnikové úrovni

Význam působení odborové
organizace na odvětvové
a vyšší úrovni

27 Omezení agenturního
zaměstnávání působením
odborové organizace

29 Možné cíle působení odborových
organizací v kontextu agenturního
zaměstnávání

33 Závěrečné
shrnutí

35 Literatura

ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

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
nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

ISBN: 978–80–86809–35–9

sondy, s. r. o.
Praha, červenec 2021

ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

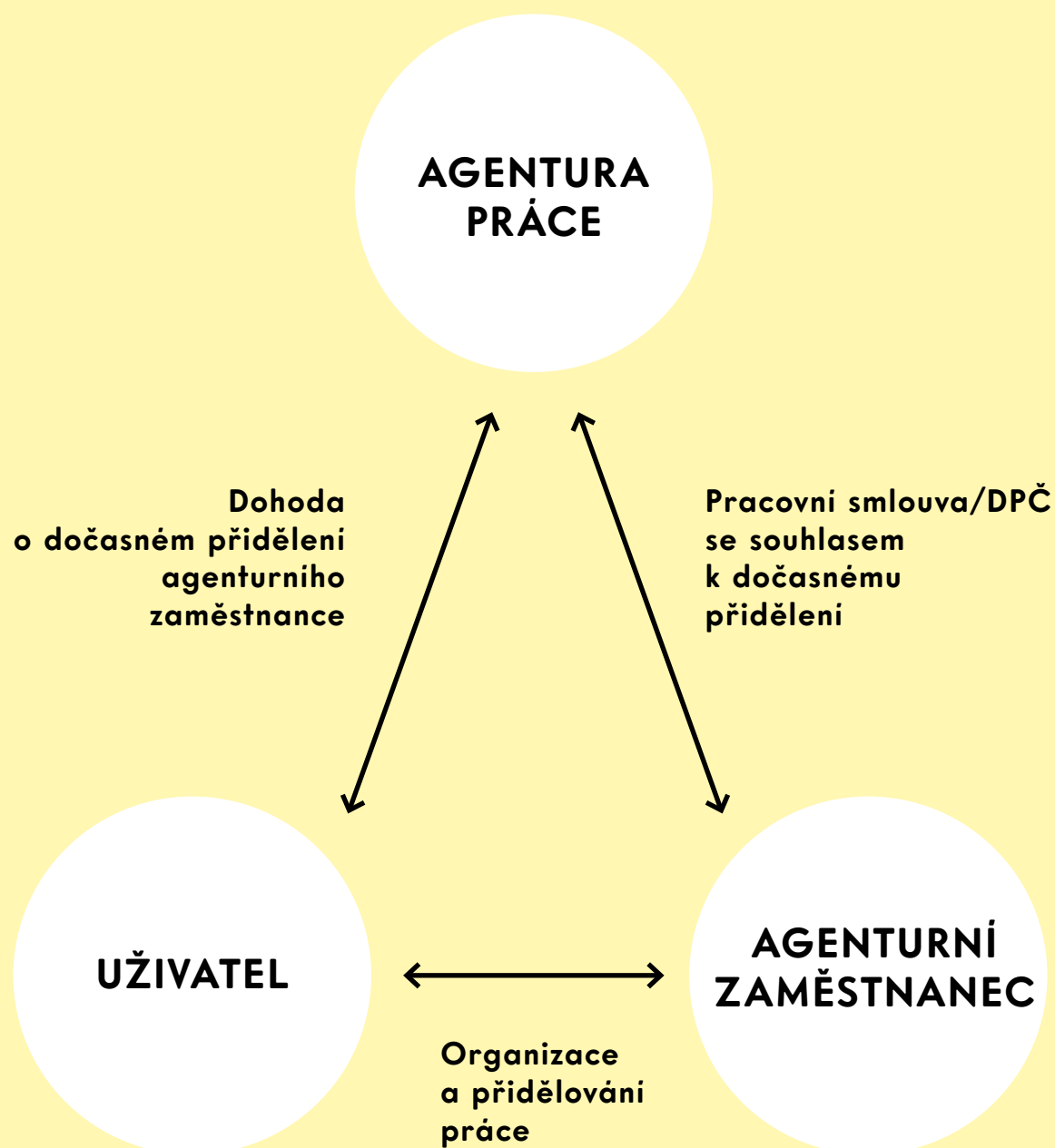
Agenturní zaměstnávání patří nejen v České republice ke způsobům, jak mohou zaměstnavatelé a podnikatelé dospět k reálné kapitalizaci¹ své myšlenky a podnikatelského záměru. Agenturní zaměstnávání, agentury práce, agenturní zaměstnanci i uživatelé vystupují jako součást trhu práce. Nejedná se však o běžný zaměstnanecko-zaměstnavatelský poměr, ale o vztah, zvláštní a ve své podstatě specifický. V případě agenturního zaměstnávání nedochází k organizaci práce, úkolování a řízení faktické činnosti zaměstnance agenturou práce, ale třetí osobou – uživatelem. Přestože základní pracovněprávní poměr tkví mezi zaměstnancem a agenturou práce (jako zaměstnavatelem), vykonává agenturní zaměstnanec práci pro uživatele (tj. třetí subjekt, ke kterému je na základě svého souhlasu dočasně přidělen k výkonu práce, a který mu práci

organizuje a řídí). V reálu se tak agenturní zaměstnanec nenachází na pracovišti zaměstnavatele, ale na pracovišti uživatele.

Zvláštní charakter agenturního zaměstnávání vzájemné postavení účastníků základních pracovněprávních (zaměstnanecko-zaměstnavatelských) vztahů ovlivňuje podobu pracovních podmínek, a to jak z pohledu individuálního zaměstnance (dočasně přiděleného zaměstnance), tak z pohledu kolektivu zaměstnanců, resp. zástupců zaměstnanců (předně odborových organizací). Povaha agenturního zaměstnávání, kdy zaměstnanec fakticky nevykonává práci přímo pro zaměstnavatele, ale pro uživatele, s sebou nese aplikační otázku působnosti odborové organizace a uplatňování jejich práv s ohledem na ochranu hospodářských a sociálních zájmů

zaměstnanců. Jak plyne z následujícího obrázku, zaměstnaneckých vztah není dán mezi uživatelem a dočasně přiděleným zaměstnancem, ale mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem, přičemž dočasně přidělený zaměstnanec kromě podpisu pracovní smlouvy (ke které často dochází už i v areálu uživatele – má-li zde agentura práce přímé zastoupení) se s vlastním zaměstnavatelem reálně ani nesetká. Vycházíme-li však ze zákonné premisy působnosti odborové organizace u zaměstnavatele tehdy, pokud jsou její členové současně zaměstnanci dotčeného zaměstnavatele, nedochází k vztahování působnosti odborové organizace k uživateli, ale pouze k agentuře (jako k přímému zaměstnavateli), a agenturní zaměstnanci jsou tak sice ne právně, ale reálně a fakticky již ano, omezení na uplatnění koaličního práva.

1 – Kapitalizací myšlenky podnikatel rozumíme zhodnocení a faktickou realizaci záměru podnikatele v podobě zaměstnavatele tím, že si najme zaměstnance, vytvoří organizační podnikovou strukturu a svůj nápad, jak podnikat a (ideálně) zbohatnout uvede v život (tj. nezůstane jen u myšlenky, ale dospěje k její realizaci)



Agenturní zaměstnávání lze zařadit pod okruh flexibilních forem zaměstnávání, resp. tzv. *prekérní formy* zaměstnávání (angl. *precarious work*)². Prekérní formy zaměstnávání se od běžných forem zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů liší především tím, že zaměstnavateli poskytují vyšší míru flexibility a zaměstnancům menší míru ochrany. Rovnováha *flexicurity* v případě prekérních forem zaměstnání není daná, spíše se 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.

V případě prekérních forem zaměstnávání proto nutno hledat jak zákoný (vyjádřeno přímo v právních předpisech) tak mimozákonný rámec (zde roste význam kolektivního pracovního práva). Mimozákonný rámec dává široký prostor působnosti zástupcům zaměstnanců (v České republice předně odborových organizací), které mohou v rámci kvalitně vedeného sociálního dialogu přispět k naplnění základních očekávání zaměstnanců a zajištění jejich slušných, důstojných a spravedlivých pracovních podmínek.

Prekarita agenturního zaměstnávání a snížená ochrana dočasně přidělených zaměstnanců může být reprezentována např. základní úpravou, podle které se v případě agenturních zaměstnanců připouští opakované a neomezené uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, či podle kterých může být trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance navázáno na dobu dočasněho přidělení k uživateli (přičemž na agenturním zaměstnanci zmíněná délka dočasněho přidělení nikterak nezávisí) či na dosahování srovnatelných pracovních podmínek s kmenovými zaměstnanci uživatele. Z pohledu působení odborových organizací a naplňování práva na zastupování zájmů zaměstnanců rovněž již nastíněná struktura vztahů, kdy odborová organizace, již je zaměstnanec členem, z titulu zaměstnanecko-členského vztahu prakticky nemá na faktické dočasné přidělení vliv

(odborová organizace nepůsobí u uživatele, ale přímo u agentury práce, tj. neovlivňuje přímo na pracovišti reálné dění a pracovní podmínky), zásadně limituje využitelnost a atraktivnost odborového členství.

Právní režim agenturního zaměstnávání nachází svoji základní národní úpravu v pracovněprávních předpisech, předně v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti (pokud se týká případného zaměstnávání cizinců, tak i v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky).

Agenturní zaměstnávání není typickým jevem jen na českém trhu práce. Lze se s ním setkat mezinárodně i v evropském prostředí. Vzhledem k významu agenturního zaměstnávání a jeho rostoucí oblíbě přistoupila jak Evropská unie, tak Mezinárodní organizace práce k nástinu základní právní regulace a vydání předpisů upravujících obecné parametry agenturního zaměstnávání. Na evropské úrovni se lze setkat např. se směrnicí Evropského Parlamentu a Rady z roku 2008 o agenturním zaměstnávání, na mezinárodní úrovni pak např. s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách.

Základní zákoný rámec úpravy agenturního zaměstnávání se dotýká především procesních a procedurálních pravidel existence a založení agentury práce, základních podmínek trvání pracovněprávních poměrů a jejich typů (u dočasně přidělených zaměstnanců) či opakování a opětovného zakládání závazků. Prakticky má právní úprava řadu mezer, u kterých lze předpokládat jejich vyplnění působením odborových organizací a zástupců zaměstnanců. Z pohledu právního režimu úpravy agenturního zaměstnávání a zajištění důstojné a slušné práce i agenturním zaměstnancům proto významnou roli hraje i činnost odborových organizací, kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu. Jako podstatný doplněk zákonem vymezeného rozsahu úpravy agenturního zaměstnávání proto lze vnímat výsledek činnosti odborových organizací v podobě uzavřených kolektivních smluv, které i agenturním zaměstnancům garantují zvýšenou míru ochrany a úroveň pracovních podmínek.

Právní normy a zákonná pravidla (stejně jako závazky plynoucí z kolektivních smluv) mají svoji váhu jen do té míry, od které budou společností dodržovány dobrovolně, nebo do které k jejich dodržování budou subjekty (zaměstnavatelé, agentury a uživatelé) donuceni mocenským působením státu (sankcí) v důsledku uplatnění a realizace kontrolních oprávnění. Pro potřeby úseku agenturního zaměstnávání a případného zastřehného agenturního zaměstnávání hraje významnou roli veřejnoprávní kontrola prováděná předně pobočkami Státního úřadu inspekce práce. Výsledná zjištění, šetření či rozhodnutí mohou být pro činnosti odborových organizací vodítkem, jak postupovat při dosahování ideálního poměru hájení zájmů zaměstnanců. Státní úřad inspekce práce např. v souvislosti s agenturním zaměstnáváním a v návaznosti na boj se sociálním dumpingem a prekaritou agenturního zaměstnávání poskytuje praxi metodiky, kterými se lze následně řídit např. při posuzování srovnatelných podmínek agenturního zaměstnance (dočasně přiděleného) a kmenového zaměstnance zaměstnavatele. Kontrolní, rozhodovací a metodická činnosti proto z pohledu nastolení optimálního prostředí trhu práce nemůže být zanedbávána ani z pohledu odborových organizací, neboť má ve své podstatě zásadní roli při nastavování a domáhání se důstojného pracovního prostředí.

Z pohledu působení a vlivu odborových organizací na agenturní zaměstnávání lze pro studijní účely vymezit několik základních pramenů, které jsou podstatné pro realizaci a dosahování spravedlivého agenturního zaměstnání, stejně jako k potírání zastřehného agenturního zaměstnávání.

K ÚSTŘEDNÍM PRAMENŮM PRO ÚPRAVU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ LZE ŘADIT NAPŘ. NÁSLEDUJÍCÍ PRAMENY:

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (dále jako „směrnice o agenturním zaměstnávání“)

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

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 součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 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)

Zatupování zájmů zaměstnanců má podstatný vliv na fungování trhu práce i nastavení kvality života a společenských vztahů. Působení odborových

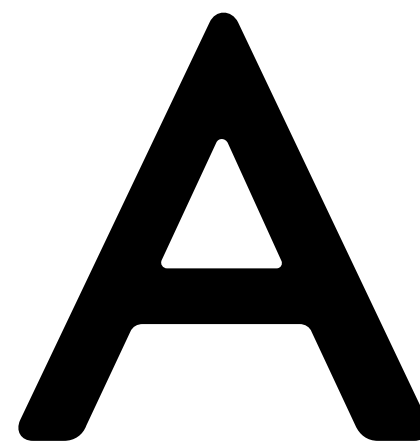
organizací přináší pozitivní vliv na trh práce i samotnou společnost. Aktivní činnost zástupců zaměstnanců směřovaná k vyplňování právních mezer a vedení sociálního dialogu s cílem dosahování důstojných pracovních podmínek patří k základním úlohám odborových organizací i na úseku agenturního zaměstnávání. Svoji proaktivní činnosti mohou odborové organizace přispívat k harmonizaci pracovního trhu, boji se sociálním dumpingem a zneužíváním překérních forem zaměstnávání, včetně agenturního zaměstnávání (např. odhalování a poukázání na zastřené agenturní zaměstnávání či nerovnost v spravedlivém odměňování kmenových a dočasně přidělených zaměstnanců).

Odborové organizace mohou v důsledku čerpání svých oprávnění, jak na informace a projednání, tak zejména uplatněním práva na kontrolu, reálně přispívat k potírání nelegálních praktik spojených s agenturním zaměstnáváním, a to jak ve spolupráci s veřejnoprávními kontrolními orgány, tak při uplatnění zastupování zaměstnanců v soudních sporech či svoji aktivitou ve vyšších úrovních sociálního dialogu a např. účastí na vyjednávání a prosazování ochranných prvků při novelizace právních předpisů³, a to i směrem k potírání praktik zastřené agenturního zaměstnávání.

3 – Viz např. Program a činnost Českomoravské konfederace odborových svazů směrem k potírání negativních jevů v rámci agenturního zaměstnávání a pozitivní přístup při novelizace úpravy agenturního zaměstnávání zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti.



ZASTŘENÉ AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ



Agenturní zaměstnávání má povahu pre-kérní formy výkonu závislé práce. Byť se jedná o jednu z podob zvýšeného flexibility a snížené ochrany v rámci základního pracovněprávního vztahu, stále se jedná o legální formu výkonu závislé práce a zajištění kapitalizace myšlenky. V praxi se však lze setkat se situacemi, kdy nedochází k přiznání kvality právních poměrů jako agenturního zaměstnávání, ale kdy mezi smluvními stranami (uživatelé a agenturou) není uzavřena smlouva o zajištění dočasněho přidělení, ale smlouvy a dohody o poskytování služeb či pronájmu obchodních prostor. Stejně tak dochází k situacím, kdy nejsou zcela respektována pravidla agenturního zaměstnávání, např. pokud se jedná o opakované

navazování vztahu s konkrétní osobou (dočasně přiděleným zaměstnancem), ať již prostřednictvím jedné, nebo více agentur, či může docházet i k nerovnému odměňování a nezajištění srovnatelných pracovních podmínek, což se projeví na postavení dočasně přiděleného zaměstnance v sociální sféře.

Zejména první zmiňovaná podoba představuje v současné době možný negativní jev, se kterým se trh práce může popasovat právě i za pomoci a činnosti odborové organizace a celého odborového hnutí. Dohlížení na dodržování pravidel agenturního zaměstnávání a zacílení na možné porušování povinností zaměstnavatelů a dodavatelských a uživatelských subjektů na trhu práce se i v dnešní době stává aktuální součástí kontrolních činností Ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce⁴.

Kontrolní činnosti realizovaná veřejnoprávními orgány na úseku agenturního zaměstnávání se od roku 2012 stala nedílnou součástí dohlížecích aktivit. Potírání nelegálního zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání patří k základním cílům nastavení

důstojného a slušného pracovního prostředí. Ze statistických údajů o kontrolních šetřeních inspekce práce vyplývá, že jen v loňském září proběhla řada kontrol na nelegální zaměstnávání a zastřené agenturní zaměstnávání. Celkem bylo provedeno 321 kontrol a při nich zkontrolováno 1418 osob. Při kontrolách bylo zjištěno důvodné podezření na 29 případů zastřené zprostředkování zaměstnání a 342 nelegálně zaměstnaných osob⁵.

Odborové organizace při svém kontrolním oprávnění nemohou i v případě nejen domnělého, ale reálně prokazatelného porušení právních předpisů vůči zaměstnavateli nikterak sankčně postupovat. Jejich postavení odpovídá stále soukromoprávnímu charakteru (tj. jako soukromoprávní subjekt nemůže ukládat jednostranně postihy za porušení právních norem). V případě zjištění nesouladu s právním řádem však odborová organizace disponuje iniciačním oprávněním, které může využít (podobně jako ostatní stěžovatelé) a může podat podnět na zahájení kontroly u zaměstnavatele z důvodu porušení právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání.

4 - Plošná akce má prověřit neřerové jednání vůči zaměstnancům. Tisková zpráva MPSV ze dne 2. července 2021. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff048b49220099e2928e9bf9d46e52c6/20210702_mpsv_plosna_akce_ma_proverit_neferove_jednani_vuci_zamestnancum.pdf

5 - SÚIP se v září zaměřil na kontroly nelegálního zaměstnávání. Tisková zpráva SÚIP ze dne 2. října 2020. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-bdce4d44c17da2a9966f40d63d977f10/20201002_tz_suip_se_v_zari_zameril_na_kontroly_nlz.pdf

Fyzické či právnické osoby se mohou obracet na inspektorát s žádostí o provedení kontroly u zaměstnavatele z důvodu domnělého porušování právních předpisů v pracovních vztazích nebo v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podnět lze podat ústně do protokolu (zpravidla v rámci poskytovaného poradenství), telefonicky, písemně poštou, emailem, prostřednictvím datové schránky, dálnopisu nebo telefaxem. K podání je vhodné předložit doklady, o něž se nárok opírá (např. pracovní smlouvu, mzdový výměr)⁶. V případě podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem mohou fyzické i právnické osoby podat podnět k provedení kontroly přímo na příslušném oblastním inspektorátu práce nebo prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce. Místní příslušnost oblastního inspektorátu práce k výkonu kontroly se řídí místem, kde dochází k výkonu práce (SÚIP Opava, OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj).⁷

Odborová organizace může při identifikaci porušení pracovněprávních předpisů vyhledat příslušnou pobočku inspekce práce nejen pro poradenskou činnost, ale především právě s ohledem na podání konkrétního podnětu a žádosti k prošetření celé situace a narovnání právního stavu. Podnět může být podán jak osobně, tak elektronicky⁸ (vždy se však doporučuje připojit dostatečné skutkové vymezení celé situace, tj. připojení popisu, byť laickým způsobem).

Zastřené agenturní zaměstnávání symbolizuje negativní skutečnosti na trhu

práce. Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci projektu financovaného z prostředků MPSV zaměřeného na agenturní zaměstnávání⁹ provedla průzkum ohledně výskytu zastřeného agenturního zaměstnávání na trhu práce „Skryté agenturní zaměstnávání 4/2021“.¹⁰ Z celospolečenského online průzkumu vyplývá, že zastřené agenturní zaměstnávání je stále vnímáno jako negativní jev a hrozba funkčního trhu práce.

Průzkum představil poměrně zásadní poznatky a výstupy. Respondenti uvádějí, že se skrytým agenturním zaměstnáváním má zkušenost zhruba třetina zaměstnanců (29%), tak zaměstnavatelů (36%), když poměrně negativně je hodnoceno již samotné agenturní zaměstnávání (byť v jeho legální formě), a to s ohledem na horší finanční ohodnocení a absenci zaměstnaneckých jistot. Zajímavý výstup znázorňuje subjektivní vnímání skrytého agenturního zaměstnávání zaměstnavateli a zaměstnanci. Zatímco na straně zaměstnanců se skryté agenturní zaměstnávání s pozitivním ohlasem nesetkává, pak na straně zaměstnavatele je jako negativní jev vnímáno jen z pouhých 42 % (tj. převládá pozitivní vnímání skrytého agenturního zaměstnávání). Mezi zaměstnanci i zaměstnavateli převládá názor, že skryté agenturní zaměstnávání se týká více cizinců, ale cca 1/2 zároveň deklaruje, že se to týká i tuzemských pracovníků. Pokud jde o spokojenost s právní úpravou a kontrolní činností inspekce práce, pak v otázce kontroly skrytého agenturního zaměstnávání je 85% zaměstnanců pro jeho důslednou státní kontrolu, na straně zaměstnavatelů je tato kontrola požadována méně (57%). Více než polovina trhu práce se shoduje na tom, že současná kontrola skrytého agenturního zaměstnávání je nedostatečná. Zároveň si 79% zaměstnanců a 56%

zaměstnavatelů myslí této problematice by se měla věnovat ČMKOS.¹¹

Zastřené, resp. skryté agenturní zaměstnání lze definovat jako situace na trhu práce, kdy k výkonu závislé práce nedohází prostřednictvím dočasného přidělování zaměstnanců, ale na základě sjednávání obchodních smluv o poskytování části závodu (např. provoz chladicího pultu v supermarketu) apod.

Za zastřené agenturní zaměstnávání se považují případy, kdy si podnik od externího dodavatele najímá lidi, aniž by s ním měl uzavřenou smlouvu o agenturním – dočasném – přidělení zaměstnanců. Místo toho s ním má podepsanou obchodní dohodu, například smlouvu o dílo nebo smlouvu o poskytování služeb. Povaha práce externích pracovníků u objednatele ale takovým smlouvám fakticky neodpovídá (např. firma uzavře s agenturou smlouvu na dodavatele skladových služeb, ale agentura jim poskytne pouze pracovníky do skladu, kteří tam pracují podobně jako kmenoví zaměstnanci).¹²

Stávající úprava agenturního zaměstnávání plynoucí předně ze zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce s prvkem zastřeného agenturního zaměstnávání již počítá. Po novelizaci pracovněprávních předpisů týkajících se agenturního zaměstnávání provedené z velké části z iniciativy Českomoravské konfederace odborových svazů došlo k doplnění zákona o zaměstnanosti a zvláštní a specifické ustanovení, které cílí právě přímo na zastřené agenturní zaměstnávání. Z pohledu ČMKOS se jedná o pozitivní změnu (byť ne zcela naplnila očekávání). Lze se však setkat i s názory, které novelizaci ne zcela podporují (s ohledem na redundanci a zbyteční zásah do podnikatelské svobody)¹³ a které ji vnímají i za kontraproduktivní¹⁴.

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 zastřeného agenturního zaměstnávání se zaměstnavatel vystavuje riziku uložení sankce až ve výši 5 000 000 Kč¹⁵, jedná-li se o fyzickou osobu, resp. až ve výši 10 000 000 Kč, jedná-li se o právnickou osobu¹⁶.

Nutno podotknout, že při realizace zastřeného zprostředkování zaměstnání se často jedná i 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 i 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 doplnit 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 opakovaném 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 Kč¹⁷.

Přestože novelizací došlo k zlepšení právní úpravy agenturního zaměstnávání z pohledu zachování postavení zaměstnanců a spravedlivého trhu práce mohl být novelizace zásadnější. Zde se právě otevírá opět prostor pro činnost odborových organizací na všech úrovních, předně pak na odvětvové a vyšší, když lze v kolektivních smlouvách a v legislativním procesu prosazovat zdůslednění pravidel (např. s ohledem na možnou inspiraci slovenskou právní úpravou, viz dále). Stinnou stránkou novelizace zůstává fakticky nulové postihy vůči uživateli. Přestože se zastřené agenturní zaměstnávání dotýká primárně agentur práce, jako zaměstnavatelů, svůj podíl na porušování zákonného režimu mají i uživatelé. Odborová organizace, která u zaměstnavatele (či uživatele) působí, může sice upozornit na nekalou praxi, fakticky však postihu bude vystavena agentura práce, která ve své podstatě nemusí např. o kumulaci dočasných přidělení svého zaměstnance, který je současně i zaměstnanec jiných agentur, vůbec vědět. Přestože by zmíněný postup dočasného přidělení se záměrem úspor (zejména ekonomických z důvodu nezaložení pojistné odvodové povinnosti pro zaměstnance, kteří by byly pro agenturu zaměstnání v rámci dohody o pracovní činnosti či na kratší pracovní dobu v pracovním poměru a na které by při výdělku nižším než rozhodný příjem – pro rok 2021 alespoň 3500 Kč – nedopadala účast na sociálním pojištění) fakticky inicioval a zajistil sám uživatel (bez vědomí ostatních agentur), odpovědnost a finanční postí by dopadal na samotné agentury – z pohledu uživatele by tak nedošlo k žádnému sankčnímu plnění a fakticky

by situace nebyl zlepšena ani pro samotného dočasně přiděleného zaměstnance, neboť ten by nadál vykonával práci na základě sjednaných smluv v sjednaném malém rozsahu. Možné řešení nastíněné negativní situace spočívá právě v uplatnění participativních práv zástupců zaměstnanců a realizaci sociálního dialogu na všech úrovních. Postavení odborové organizace při zajištění důstojné práce a i v případě agenturního zaměstnávání má svůj nezanedbatelný a prokazatelný význam.

6 – ÚIP se v září zaměřil na kontroly nelegálního zaměstnávání. Tisková zpráva SÚIP ze dne 2. října 2020. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-bdce4d44c17da-2a9966f40d63d977f10/20201002_tz_suip_se_v_zari_zameril_na_kontroly_nlz.pdf

7 – Podání podnětu ke kontrole. SUIP. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrolle/>

8 – Podání podnětu ke kontrole SUIP. Elektronický formulář dostupný přím z adresy <http://epp.suip.cz/epp/index.php>

9 – Projekt ČMKOS financovaný z prostředků státního rozpočtu pod názvem „§ 320a 2021 - Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem agenturního zaměstnávání“. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/830/320a-2021-agenturni-zamestnavani-az-v-pravni-uprave-praxi-po>

10 – Celospolečenský online průzkum „Skryté agenturní zaměstnávání 4/2021“. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Pruzkum%20-%20Skryte%20agenturni%20zamestnavani_20210420081410.pdf (dále jako „Průzkum“).

11 – Str. 7 - 9 Průzkumu.

12 – Str. 16 Průzkumu.

13 – Srov. např. ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? Právní rozhledy. 2017, roč. 25, č. 21, s. 744.

14 – Připomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, Položky 9. APA.cz Asociace pracovních agentur, Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Pripominky_APA_novela_ZoZ_mezirezort_MPSV_062015.pdf

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

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

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

PŘÁVO SDRUŽOVAT SE A KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT – I U AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ?

K

oaliční 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 úmluv¹⁸, tak z Listiny základních práv a svobod.

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.

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.

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.

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. 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 (viz úvodní poznámky 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

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

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 dočasného agenturního přidělení k uživateli, ale přímo pracují pro agenturu jako pro primární subjekt, který jim ukládá pracovní pokyny a organizuje práci – např. administrátorka nabídek práce) mohou čerpat právo na odborové sdružení. Uplatnění koaličního práva je zcela na jejich uvážení. Mohou zakládat 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 dočasného 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.

Zákoník práce ani pracovněprávní předpisy nemohou koaliční právo agenturního zaměstnance omezovat jen s prostým odkazem na zvláštní (prekérní) povahu daného právního poměru (zaměstnanecko-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 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 které má např. většinové zastoupení¹⁹.

Varianty uplatnění participativních práv jsou zcela na zaměstnancích a jejich rozhodnutí. Z pohledu nastavení rovných podmínek v případě dočasného 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 odborové 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. Koneckonců, 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).

PARTICIPATIVNÍ PRÁVA AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ A OBOVÝCH ORGANIZACÍ

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 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 zmiňovaného článku nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat.

V souladu s ust. § 276 zákoníku práce mají zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 (tj. v pracovním poměru, či v základním

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

Při zvolení zástupce zaměstnanců v podobě odborové organizace náleží agenturním zaměstnancům, resp. odborové organizaci působící u agentury práce, stejná oprávnění jako odborových organizací u jiných zaměstnavatelů. Odborové organizace mají ve stručnosti právo na

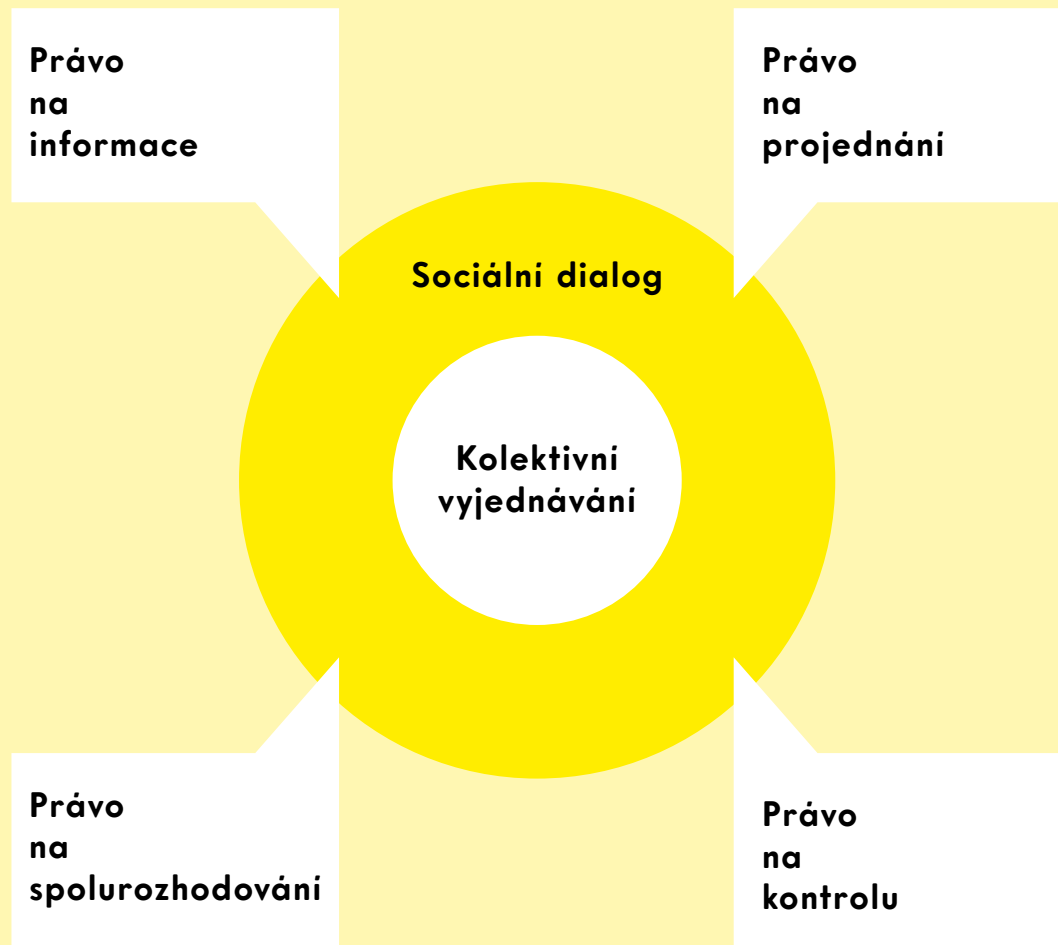
- informace
- projednání
- spolurozhodování
- kontrolu
- kolektivní vyjednávání.

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

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.

Odborová organizace splňující podmínky působení u zaměstnavatele může

OBRÁZEK: PARTICIPATIVNÍ OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE



vykonávat svoji činnost u zaměstnavatele – agentury práce, nikoliv na reálném místě výkonu práce u uživatele.

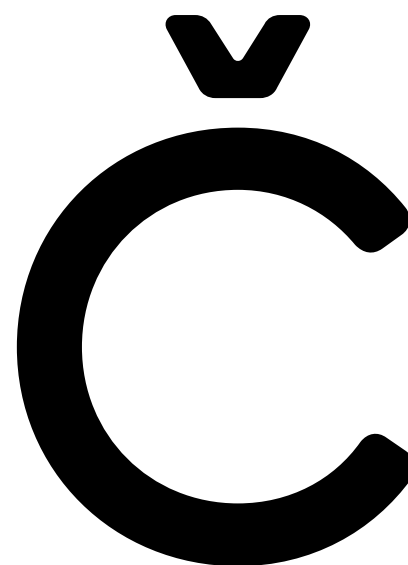
Povaha agenturního zaměstnávání fakticky komplikuje naplnění očekávání zaměstnanců dočasně přidělených k uživateli při naplnění jejich očekávání. Přestože uživatel nemůže vůči dočasně

přidělenému zaměstnanci právně jednat (např. rozvazovat pracovní poměr či určovat odlišnou výši mzdy), má vůči němu celou řadu organizačních a dispozičních oprávnění a povinností. Dočasně 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.

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

VÝZNAM PŮSOBENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI AGENTURNÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ



innost odborové organizace se obecně zaměřuje na zastupování zájmů zaměstnanců a zlepšování jejich pracovních a sociálních podmínek. Rozsah oprávnění odborové organizace je poměrně široký. Bez ohledu na povahu zaměstnaneckého vztahu (tj. jedná-li se o zaměstnance zaměstnaného u uživatele, tzv. kmenový zaměstnanec, nebo zaměstnance agentury práce a dočasně přiděleného k uživateli, nebo zaměstnaného a vykonávajícího činnosti přímo pro agenturu práce, resp. bez ohledu na skutečnost, jedná-li se o některého z výše uvedených kategorií zaměstnanců

pracujících na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či pracovní smlouvy). Působení a činnost odborové organizace není ovlivněna ani povahou smluvního typu (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva), který zaměstnanecký vztah zakládá. Působnost odborové organizace se jednoduše u zaměstnavatele vztahuje na všechny zaměstnance. Tj. jakýkoliv zaměstnanec může čerpat zvýšenou míru ochrany, které zastupováním odborovou organizací získává, a to bez ohledu na to, je-li členem odborové organizace, nebo ne. Pracovněprávní předpisy přiznávají odborové organizaci právo zastupovat všechny zaměstnance bez ohledu na jejich status a bez ohledu na jejich členství v samotné odborové organizaci. Odborově zastupování tak mohou být i zaměstnanci, kteří neuplatňují aktivně svoje koaliční právo. Zcela postačí, že odborová organizace u zaměstnavatele splňuje zákoníkem práce definované podmínky působení a že může u zaměstnavatele vykonávat v souladu s pracovněprávními předpisy svoji činnost.

PODMÍNKY PŮSOBENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele zákoník práce definuje specificky v ust. § 286 zákoníku práce, když primárně předpokládá, že odborová organizace u zaměstnavatele získá dostatečný počet zaměstnanců, kteří budou současně členy odborové organizace tak, aby bylo možné hovořit i o personálním propojení a vyjádření zájmu zaměstnanců dotčeného zaměstnavatele na ochraně svých hospodářských zájmů práce některým ze zástupců zaměstnanců.

V souladu s ust. § 286 zákoníku práce musí pro aktivaci participativních práv odborová organizace splňovat následující podmínky:

- alespoň tři členové odborové organizace budou současně zaměstnanci zaměstnavatele (agentury práce) v pracovním poměru (tj. na základě pracovní smlouvy, resp. ve specifických případech na základě

jmenování)

- odborová organizace zaměstnavatele prokazatelným způsobem písemně oznámí, že splňuje podmínky působení

Následující den (po doručení oznámení) může odborová organizace u zaměstnavatele zahájit svoji činnost. Zaměstnavatele (agentura práce) má povinnost součinnosti s odborovou organizací a má vést sociální dialog.

Pochopitelně lze vést debaty o racionalitě daných podmínek, zejména pak v prostředí agenturního zaměstnávání a překérních forem práce, kdy zákoník práce předvídá pro vztažení ochranné působnosti odborové organizace u daného zaměstnavatele splnění předpokladu alespoň tří zaměstnanců zaměstnavatele *v pracovním poměru*, když však současně zákoník práce pro realizaci agenturního zaměstnávání připouští zasmulvnění (založení závazků o výkonu závislé práce) pouze na základě uzavření dohody o pracovní činnosti (což český Ústavní soud vnímá jako správnou praxi).²⁰ Do jaké míry pak bude naplněn mezinárodními úmluvami garantovaný rozměr koaličního práva a ochranného působení odborové organizace v případě, kdy by agentura účelově zaměstnávala zaměstnance jen na základě dohody o pracovní činnosti, se stává praktickou otázkou bez uspokojivého řešení.

Působení odborové organizace u zaměstnavatele přináší zvýšenou míru ochrany zaměstnanců a zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek. Sociální dialog, který jednoznačně přispívá k nastolení sociálně ekonomického optima a sociálního smíru, a který vede obecně vede nejen k lepším pracovním podmínkám a přívětivějšímu pracovnímu prostředí, ale i k zvýšené efektivitě výkonu práce zaměstnanci a ve svém důsledku i vyšší míře efektivity výroby a úspěchu zaměstnavatele při kapitalizaci myšlenky²¹. Podpora sociálního dialogu a působení odborových organizací by proto měla být základním zájmem jakékoliv národní právní úpravy a samotného hospodářského trhu.

Z citovaného rozhodnutí Ústavního soudu České republiky však lze odtušit jistý obrat v uvedené myšlence. Přestože lze zaměstnávání realizované prostřednictvím dočasného přidělení agenturou práce, stejně jako samotné zaměstnávání na základě dohody o pracovní činnosti vnímat jako *prekérní* formu zaměstnávání, u které zaměstnanci z povahy věci nenáleží komplexní pracovněprávní úprava a u které převažuje flexibilita na jistotu (*security*) a ochranou pracovních podmínek a postavení zaměstnance (fakticky dochází k zmírnění rozsahu důstojné práce), argumentuje Ústavní soud ekonomickými zájmy zaměstnavatele a právě s ohledem na (potenciální) trvání s níženou míru stability trvání pracovněprávní vztahů založených dohodami o pracovní činnosti zaměstnanců (v našem případě agenturních) vnímá argument pro odepření naplnění ochranné funkce pracovního práva i zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnost, když preferuje zájmy zaměstnavatele. Fakticky tak v pracovní právu generuje zcela novou myšlenku a zásadu – *ochranné funkce zaměstnavatele*.²²

Činnost odborových organizací lze směřovat předně na zajištění srovnatelných pracovních podmínek s kmenovými zaměstnanci uživatele. V případě české právní úpravy však lze být ještě důslednější a zaměřit se (např. ujednáním v kolektivní smlouvě) na podporu zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru, byť s kratší pracovní dobou tak, aby bylo minimalizováno agenturní zaměstnávání založené na základě sjednaného dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem. Uzavřená pracovní smlouva zaměstnance zakládá pracovní poměr. Sjednaná dohoda o pracovní činnosti zaměstnanci zakládá se zaměstnavatele vztah o práci konané mimo pracovní poměr. Nejedná se o ledabylé rozlišení. Zaměstnancům v pracovním poměru zákoník práce garantuje plnou ochranu a maximalizaci pracovních podmínek, přičemž naopak zaměstnanci pracující na základě dohody o pracovní činnosti podléhají širší dispoziční pravomoci

zaměstnavatele a dostává se jim snížené zákonné ochrany.

Agenturní zaměstnanec vykonávající pro agenturu závislou práci na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti vystupuje v prekérním flexibilním právním poměru. Oproti zaměstnanci v pracovním poměru mu **nenáleží** nárok na, resp. nevztahuje se na něj celá šíře pravidel běžných u zaměstnanců v pracovním poměru,

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

Narovnání stavu se zaměstnanci pracujícími v pracovním poměru má v dispozici odborová organizace. V kolektivních smlouvách lze se zaměstnavatelem sjednat závazek směřující k podpoře zaměstnávání jen na základě pracovních smluv. Zákoník práce rovněž nebrání tomu, aby odborové organizace se zaměstnavatelem ujednaly zákoníkem práce primárně neaplikovaná ustanovení, tj. aby se i na zaměstnance činné pro agenturu práce na základě dohody o pracovní činnosti vztahovala pravidla např. o dovolené (měli nárok na dovolenou), popř. skončení pracovního poměru (a měli nárok na odstupné) apod..

Význam působení odborové organizace směrem k agenturnímu zaměstnávání roste právě z pohledu její kontrolní funkce a činnosti povahy preventivní. Odborová organizace nemusí u zaměstnavatele vystupovat pouze jako řešitel vzniklých sporů a komplikací, ale může se podílet v rámci preventivních opatření na předcházení negativních jevů a případných konfliktních situací. Odborové

organizace, se se mají snažit a vyvíjet svoji aktivitu tak, aby byl u agentury práce primárně využíván způsob zakládání agenturního zaměstnanckého vztahu prostřednictvím pracovní smlouvy (tj. jasná preference využívání agenturních zaměstnanců v postavení klasického zaměstnanecko-zaměstnavateleského vztahu založeného pracovní smlouvou, nikoliv dohodou o pracovní činnosti). Odborové organizace by měly na základě ujednání v kolektivní smlouvě a vedení kvalitního sociálního dialogu spolupracovat se zaměstnavatelem na zachování maximální možné ochrany. V kolektivní smlouvě lze sjednat jak závazek zaměstnavatele k preferování pracovních smluv (s výjimkami, např. provázanými na závažné důvody) a součinnosti odborové organizace (např. při posuzování oné intenzity – závažnosti – důvodů na straně zaměstnavatele). Rovněž lze jak dohodě o pracovní činnosti, tak primárně v kolektivní smlouvě sjednat další podmínky výkonu práce, které se budou na zaměstnance vztahovat (např. ujednání jak nároků na cestovní náhrady, tak nároku na dovolenou apod.).²³

VÝZNAM ODBOROVÉ ORGANIZACE NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

Podniková úroveň sociálního dialogu a činnosti odborových organizací představuje základní stavební kámen a úroveň aktivit zástupců zaměstnanců. Bez kvalitního využití particiapativních oprávnění podnikových odborových organizací by fungování sociálního dialogu na vyšších úrovních bylo značně limitováno. Všechny úrovně sociálního dialogu jsou funkčně propojeny. Význam působnosti odborových organizací na podnikové úrovni spočívá především v realizace ochranných opatření přímo v podniku při výkonu závislé činnosti. Jak uvedeno výše, v situaci agenturního zaměstnávání a dočasného přidělování zaměstnanců k uživateli, kdy nedochází k výkonu práce přímo pro zaměstnavatele ale pro třetí subjekt, a to ještě za podmínek přenechání části dispoziční pravomoci na uživatele, vystupují pro úplné využití participativních práv reálné funkční překážky. Přesto však podnikový sociální dialog a kolektivní

vyjednávání má svůj význam. Spravedlivé pracovní podmínky či pravidla pro výkon dočasného přidělení mohou být upraveny v kolektivních smlouvách přímo u agentury práce. Zaměstnancům tak může být garantováno např. prioritní zaměstnávání na základě pracovní smlouvy, popř. v případě zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti dovolená, odstupné při skončení pracovního poměru či nároky při překážkách v práci apod.

V podnikových kolektivních smlouvách (byť ne u agentury, ale spíše u uživatele) mohou být obsažena i restriktivní pravidla pro využití agenturního zaměstnávání. V obsahu podnikové kolektivní smlouvy se lze setkat např. s ustanovením, podle kterého může zaměstnavatele najmout v režimu agenturního zaměstnávání max. 5 % celkového stavu (v poměru k rozsahu kmenových zaměstnanců), popř. jinou úroveň jen po předchozí konzultaci a se souhlasem odborové organizace.

Při uplatnění kontrolních oprávnění roste význam působení odborové organizace na podnikové úrovni předně při sledování dosahování spravedlivých pracovních podmínek srovnatelných s kmenovými zaměstnanci. Z povahy odborové činnosti a vztahu k působnosti u zaměstnavatele musí odborové organizace spolupracovat mezi sebou tak, aby měly dostatek relevantních informací, popř. je nutné si v rámci práva na informace vyžádat data o podmínkách srovnatelného zaměstnance a obsahu ujednání v Dohodě o zajištění dočasného přidělení (tj. ve vztahu zaměstnavatelko – uživatelském). Odborová organizace může svoji kontrolní činností značně posílit postavení zaměstnanců a uplatnění sociálního dialogu.

VÝZNAM PŮBOBENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE NA ODVĚTVOVÉ A VYŠŠÍ ÚROVNI

Podřazení agenturního zaměstnávání k formám prekérních a flexibilních forem zaměstnávání předurčuje jeho postavení a nahlížení z pohledu zástupců zaměstnanců a tvůrců norem pracovního práva jako prvku, u kterého je

třeba vnímat zvýšenou potřebu ochrany zaměstnanců i jiným způsobem, než na základě přímo vyjádřených pravidel a povinností zaměstnavatele v pracovněprávních předpisech. Zájem na doplnění zákonného rozsahu ochranných ustanovení a režimu výkonu závislé práce z pohledu zástupců zaměstnanců lze vysledovat jak na podnikové, tak na odvětvové a vyšší úrovni. Podniková úroveň působení odborových organizací a zástupců zaměstnanců na garanci důstojných pracovních podmínek má svůj dopad převážně na bližší a užší okruh zaměstnanců v samotného zaměstnavatele. Jde o cílenou podporu na nejnižší úrovni. Podnikové odborové organizace tak mohou přímo předcházet či řešit případné konfliktní situace, které vyvstávají *ad hoc* při samotné realizaci činností zaměstnanců a výkonu závislé práce. Odvětvová (či vyšší) úroveň sociálního dialogu a působení odborové organizace pak spíše předestírá komplexní širší úpravu, která dopadá ne na jednoho konkrétního zaměstnavatele, ale na širší okruh zaměstnavatelů podnikajících např. v stejném odvětví či v rámci určitého regionu apod.

Význam působení odborové organizace na podnikové úrovni nelze nadřazovat významu působení odborové organizace na odvětvové a vyšší úrovni, ani obráceně. Naopak. Veškeré úrovně působení odborových organizací a vedení sociálního dialogu se vhodně doplňují a v praktickém životě při realizaci závislé práce má určitém okamžiku silnější působnost jedna (např. při obecném zakotvení nároků na spravedlivou odměnu prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně či účasti zástupce zaměstnanců – Českomoravské konfederace odborových svazů – v rámci Rady hospodářské a sociální dohody a vytváření právní regulace úrovně minimální a zaručené mzdy) a v jiném okamžiku druhá úroveň (např. při faktickém výkonu kontrolních oprávnění při zjišťování spravedlivých pracovních podmínek na úseku odměňování zaměstnanců vs. odměňování dočasně přidělených zaměstnanců a zajištění podmínek BOZP).

Stejně tak nutno nazírat na význam působení odborových organizací v režimu agenturního zaměstnávání a např. předcházení skrytého agenturního

20 – Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. května 2017, sp. zn. PL ÚS 10/12.

21 – Kvalitní sociální dialog přispívá ke kvalitnějšímu pracovnímu prostředí a tak i k lepším výkonům. U zaměstnavatelů, u kterých je veden dostatečně silný sociální dialog lze pozorovat vyšší výkonnost a celkově i efektivitu práce, tj. kvalitní sociální dialog má přínos i pro zaměstnavatele.

22 – Srov. HORECKÝ, Jan. Operation and action of trade union (in term of czech republic labour law). Central European Journal of Labour Law and Personnel Management. 2018, roč. 1, č. 1, s. 21.

23 – Bliže viz HORECKÝ, Jan. Desatero agenturního zaměstnance - základní nároky a práva. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. s. 32.

zaměstnávání či sociální dumpingu vedeného právě využitím nesprávného *outsourcingu* či obcházením pravidel spravedlivé odměny apod.

Uplatnění participativních práv nejen na podnikové, ale i odvětvové a vyšší úrovni patří k základním oprávněním všech osob vykonávajících nejen na území České republiky, ale i v celém evropského hospodářském trhu, závislou práci (zaměstnaneckou činnost). Odvětvový sociální dialog a odvětvové kolektivní vyjednávání je nazíráno v současné době jako jeden z ústředních nástrojů, jak zajistit důstojné pracovní podmínky a slušnou práci všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich postavení a formu zaměstnaneckého vztahu (tj. dopadá i na agenturní zaměstnance) a přispívá k předcházení umělému snižování ceny práce, sociálnímu dumpingu a snižování ochranné působnosti pracovních norem. V současné době patří odvětvový sociální dialog a jeho podpora k hlavním cílům podpory a realizace zajišťování participativních práv (jak plyne z akčního plánu Evropské odborové konfederace). Faktická úroveň kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v České republice uvedeným záměrům však ne zcela odpovídá. Rozsah uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně (výsledek odvětvové kolektivní vyjednávání) je poměrně strohý. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí pak vyplývá nemilý fakt, že kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou působností se pro rok 2021 vyskytuje prakticky jen v oblasti zemědělství²⁴. Z pohledu zajištění stability a rovné úrovně pracovních podmínek i agenturních zaměstnanců se nejedná o potěšující fakt. Přestože sektorový sociální dialog má na úrovni Evropské unie podporu, přestože i z programu Evropské odborové organizace jednoznačně podpora odvětvového kolektivního vyjednávání vyplývá, nedosahuje vysoké efektivity. Evropská odborová organizace v Akčním plánu stanoví priority, mezi které sektorový sociální dialog přímo řadí. Zejména v mzdové politice má odvětvový sociální dialog svůj

nezanedbatelný význam. Jde o velmi významný nástroj pro implementaci na základě solidarity vystavěné mzdové politiky. Odvětvové kolektivní vyjednávání by mělo být podporováno, nebo společně s národním garancí mzdových podmínek představuje základní nástroj a jistotu v boji se sociálním dumpingem a rozšiřováním prekérních pracovních podmínek.²⁵

Agenturní zaměstnávání, jako prekérní forma výkonu závislé činnosti snižující ochranu zaměstnanců spadá pod okruh oblastí, na které je třeba se právě s ohledem na zvýšenou míru flexibility a sníženou úroveň jistoty pracovních podmínek zaměstnanců nutno se v širším měřítku zaměřit nejen na podnikové, ale i odvětvové (a to i nadnárodní) úrovni. Z programu Evropské odborové konfederace pro Volby do Evropského parlamentu 2019 jasně daný cíl vyplývá. Zásadním způsobem musí dojít k podpoře uplatnění participativních práv, kolektivního vyjednávání a zastupování zaměstnanců v návaznosti na garanci důstojných pracovních podmínek. *To znamená zajistit, aby všichni pracující v nestandardních a prekérních formách zaměstnání, v platformách, gig ekonomice i v tradičnějších sektorech, včetně OSVČ, měli důstojný plat, rovný přístup k adekvátní sociální ochraně a stejná práva jako ostatní zaměstnanci, včetně práva vstoupit do odborů a kolektivně vyjednávat.*²⁶

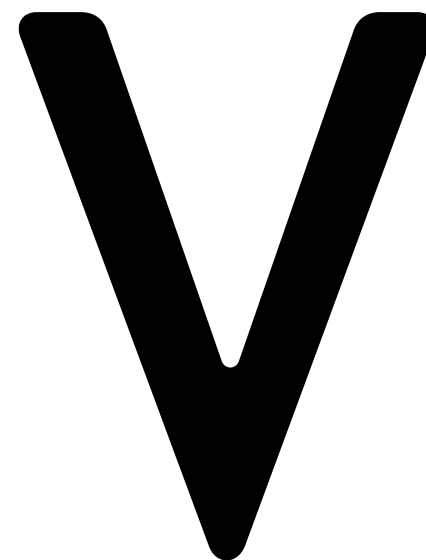
Odvětvový, či vyšší, sociální dialog se tak stává i v podmínkách České republiky důležitým nástrojem pro boj se zastřeným agenturním zaměstnáváním a snižováním ochrany zaměstnanců pracujících v některé z prekérních forem zaměstnávání.

24 – Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro dalšího zaměstnavatele. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

25 – Bod 133 Akčního plánu EOK n2019-2023. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>

26 – Bod 19, Spravedlivější Evropu pro zaměstnance – program EOK pro Eurovolby 2019. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropu-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/>

OMEZENÍ AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ 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 dovolu-
jí odborové organizaci výslovný zásah do režimu agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele. Odborová organiza-
ce může pochopitelně realizací participa-
tivních práv zajišťovat vhodné, sprave-
dlivé a důstojné pracovní podmínky

všem zaměstnancům agentury práce např. uplatnění kontrolních, projedna-
cích a informačních oprávnění, může však omezit i využití samotného agen-
turního zaměstnávání u zaměstnava-
tele. Zákoník práce výslovně v ust. § 308 odst. 8 odborové organizaci při-
znává právo na omezení agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele, pří-
padně stanovení podmínek, za kterých bude dočasně přidělených zaměstnan-
ců využito.

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

V kolektivní smlouvě (u uživatele) lze omezit nejen celkový rozsah a poměr agenturních zaměstnanců dočasně při-
dělených k uživateli, ale rovněž podmín-
ky, za kterých může k dočasnému přidě-
lení docházet. Fakticky se tak na úrovni agenturního zaměstnávání může podí-
let nejen odborová organizace působící u zaměstnavatele – agentury, ale solidár-
ně rovněž odborová organizace působící

u uživatele. Význam z pohledu zaměst-
nanců uživatele omezení případného agenturního zaměstnávání tkví zejména v zamezení sociální dumpingu, umělého
snižování ceny práce a odměň zaměst-
nanců a v konečném důsledku i stabili-
ty a sociálních jistot kmenových zaměst-
nanců (ze kterých by se mohli rázem stát
zaměstnanci dočasně přidělení).

Působnost odborových organizací na úseku agenturního zaměstnávání před-
vídá rovněž článek 4 směrnice 2008/14/
ES o agenturním zaměstnávání. Z roz-
hodnutí Soudního dvora Evropské unie (2015)²⁷ výslovně vyplývá potvrzení
oprávnění odborových organizací aktiv-
ním přístupem limitovat rozsah agen-
turního 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 agen-
turního zaměstnávání přímo přiděluje

27 – 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&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=128277>

a fakticky je tak privileguje, lze se s normativními ujednáním v kolektivních smlouvách setkat jen velmi zřídka. A pokud jde o podnikové kolektivní smlouvy, pak, po hříchu, prakticky vůbec.

V roce 2020 byla ujednání omezující agenturní zaměstnávání obsažena pouze v cca 2,5% podnikových kolektivních smluv.²⁸

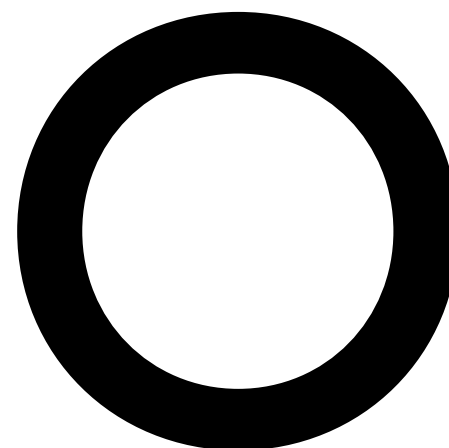
Přitom kolektivní smlouvy vyššího stupně, odvětvový sociální dialog a nadpodnikové odborové sdružování představují ideální cestu, jak se s negativními dopady a riziky agenturního zaměstnávání vypořádat.

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 nárůstu mzdy o 1,9 až 4,1% a současně i navýšení dnů volna či vánočních bonusů.²⁹

28 – 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

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

MOŽNÉ CÍLE PŮSOBNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V KONTEXTU AGENTURNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ



tázka působení odborové organizace a úpravy agenturního zaměstnávání má vysokou relevanci. Agenturní zaměstnávání a *outsourcing* dodávek a služeb se stává stabilní součástí trhu práce. Odborové organizace jako ústřední zástupci zaměstnanců musí se své podstaty pečovat o spravedlivost pracovního trhu a pracovních podmínek zaměstnanců, dočasně přidělené zaměstnance agentury práce nevyjímaje. Možnost působení odborových organizací v oblasti agenturního

zaměstnávání byla osvědčena v předchozím textu. Z pohledu možných cílů na posílení stávající úpravy agenturního zaměstnávání lze inspiraci hledat v zahraničních právních rádech a přístupech, předně pak např. v německém a zejména slovenském právním prostředí. Předně slovenský příklad může být z pohledu zástupců zaměstnanců následování hodný. Po zásadních novelizačních procesech agenturního zaměstnávání v roce 2015 došlo k optimalizaci poměru využití agenturního zaměstnávání a minimalizace zastřeného agenturního zaměstnávání. Slovenský zákonodárce, na rozdíl od české novely z roku 2017, zavedl do právního řádu některá sankční ustanovení, která svoji povahou nejsou ekonomicky likvidační, ale která se dotknout nejen agentur práce (viz slané místo české novelizace), ale i uživatele. Slovenský zákonodárce zavedl pod taktovkou a za silné

podpory tamního odborového hnutí pravidla sdílené odpovědnosti, presumce pracovního poměru k uživateli či samotné presumování dočasného přidělení v případech, kdy není jednoznačně jasné, jde-li o obchodně právní či pracovněprávní poměr.

Nastíněné možnosti a mezi v úpravě agenturního zaměstnávání mohou být řešeny předně za účasti a působení odborových organizací, kterým se otevírá poměrně veliký prostor pro invenci.

Mezery, kterými se podmínka agenturního zaměstnávání v České republice vyznačují, lze řešit jak po právní stránce, tak v rámci spoluúčasti zástupců zaměstnanců a plného využití jejich participativních práv. Např. v souvislosti s otázkou zajištění důstojných a rovných pracovních podmínek i agenturních zaměstnanců mohou, a musí, hrát

významnou roli právě sociální partneři a předně zástupci zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze upravit řadu podmínek, např. oprávnění odborové organizace ke kontrole agenturního zaměstnávání; vyhrazení si souhlasu se zavedením agenturního zaměstnávání; zakotvení zvláštní participativních práv či např. zajistit si účast při sjednávání dohody s agenturou práce o dočasném přidělení mezi uživatelem a agenturou, popř. alespoň v návaznosti na specifikaci obsahu dohody (v bodě povinného uvádění srovnatelných pracovních podmínek). Stejně tak se mohou odborové organizace účastnit i vystavování samotných písemných pokynů k dočasnému přidělení zaměstnance (ten rovněž obsahuje informaci o srovnatelných pracovních podmínkách).

V kontextu srovnatelných pracovních podmínek a možných legislativních inovací (ty se však mohou projevit i tlakem zástupce zaměstnanců v sociálním dialogu, když prostřednictvím kolektivní smlouvy zaměstnavatele zaváže k poskytování širšího okruhu informací, než které požaduje právní předpis) lze uvažovat o určité specifikaci výčtu kategorie srovnatelných pracovních podmínek. Z pohledu obecného zajištění spravedlivého a důstojného trhu práce lze význam vnímat především v sociálním dialogu odvětvové a vyšší úrovně (pokud jde o stanovení právního režimu) a sociálního dialogu na podnikové úrovni (v případě výkonu participativních a předně kontrolních oprávnění při sledování dodržování nataveného režimu).

Zákoník práce ani další právní předpisy nemohou podchytit veškeré myslitelné varianty lidského chování. Současně není možné ani nastavit automatickou vykonatelnost případných sankcí. Vždy se očekává určitá míra součinnosti (ať již orgánu veřejnoprávní kontroly, tak zástupců zaměstnanců, popř. samotných agenturních zaměstnanců). Opět lze spatřovat významnou roli v aktivním přístupu odborové organizace a naplnění jejího kontrolního oprávnění.

Při stanovení možných východisek a cílů lze odkázat na předchozí publikaci, ve které byly okruhy možného působí odborové organizace pro zvýšení

efektivity sociálního dialogu rozebrány (ve stručnosti viz další text)³⁰.

Nedostatky spočívající v obcházení srovnatelných pracovních podmínek představují současně i výzvu pro zkvalitnění právního prostředí. V návaznosti na německou a slovenskou úpravu lze *pro futuro* dovodit (pokusit se o ně) postupy, které by nenechávaly odpovědnost pouze na agentuře práce, ale přenášely by ji i na uživatele. Zmíněnému kroku nic nebrání, ani v českém prostředí. Důležité však je podotknout, že ponechávání řešení pouze a jen do rukou zákonodárce nemusí být efektivní.

Odborové organizace mohou v rámci sociálního dialogu zasahovat do realizace agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele. Zákoník práce přímo stanoví, že omezení agenturního zaměstnávání leží v dispozici odborové organizace. Fakticky se nemusí jednat o výslovný zákaz agenturního zaměstnávání, který bude sjednán v kolektivní smlouvě, popř. v kolektivní smlouvě bude sjednáno a zakotveno spolurozhodování odborové organizace v případě agenturního zaměstnávání, ale kolektivní smlouva může obsahovat ujednání, která následně v praxi zákonné znění doplní a částečně inovuje a nahradí.

Smluvní ujednání mohou být inspirována zmíněnou vyšší myšlenkou spoludpovědnosti agentury práce i uživatele pro nedodržování režimu srovnatelných pracovních podmínek. V kolektivní smlouvě lze explicitně zakotvit závazek zaměstnavatele (uživatele/agentury – podle toho, kde odborová organizace působí) k sjednání dohody o dočasném přidělení agenturních zaměstnanců k uživateli jen tehdy, pokud obsahem dohody bude právě i závazek spoludpovědnosti za srovnatelné pracovní podmínky pro obě smluvní strany.

V návaznosti na zastřené agenturní zaměstnávání a snahu uživatele a agentury minimalizovat náklady účasti na sociálním pojištění zaměstnanců lze inspiraci hledat v postizích, které se uplatňují jak na Slovensku, tak Německu. Inspirativní může být postup zákonodárce v případě, kdy agentura práce (zaměstnavatel) neplní některé ze zákonných povinností. Dochází-li např.

k zprostředkovatelské činnosti a zastřenému agenturnímu zaměstnávání, resp. poskytování zaměstnanců bez povolení (zaměstnavatel nedostává svým povinností např. v podobě úhrada odměny za práci vůči poskytnutému zaměstnanci), přechází plnění povinností na uživatele včetně odvodových povinností za nerealizované odvody na sociální pojištění (např. vůči nemocenské pojistovně) a za neodvedenou daň.

Pokud zaměstnavatel nemá od příslušného úřadu povolení k přenechávání zaměstnanců, hledí se na vztah mezi uživatelem a přenechaným zaměstnancem jako na standardní pracovní poměr mezi uživatelem a vyslaným zaměstnancem. Uživatel je v takovém případě odpovědný za plnění veškerých pracovních povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci a přidělený zaměstnanec získává postavení kmenového zaměstnance uživatele.

Prostor pro inspiraci v německém či slovenském právním prostředí se nabízí a otevírá s ohledem na v předchozích kapitolách zmíněném nedostatku národní právní úpravy týkající se nedodržení zákonné povinnosti předcházení souběhu dočasných přidělení jednoho zaměstnance více agenturami práce k totožnému uživateli. Český právní řád nezakotvuje v případě rozporu s uvedenými pravidly dostatečně razantní sankce. Umožňuje inspekci práce sice v případě zjištěného pochybení uložit pokutu až ve výši 1 000 000 Kč. Jedná se však o maximálním možnou výměru, ke které inspekce práce běžně nepřistupuje, a pak uložení pokuty nemá reálný dopad na postavení zaměstnance. Na rozdíl od zahraničních přístupů nedisponuje český právní řád dostatečnými sankcemi, které by fakticky navíc přinesli postiženému zaměstnanci prospěch.

Inspirovat se český zákonodárce může především v návaznosti na řešení multiplikace dočasného přidělení, resp. sankcionování takového postupu. Slovenský zákoník práce obecně limituje maximální počet opakování sjednávání dočasného přidělení. Z pohledu násobného dočasného přidělení zaměstnance k uživateli je však zajímavější sankce, která při porušení pravidel nastává.

V situaci, kdy bylo překročeno zákoné maximum opakovaného dočasného přidělení, popř. v situaci, kdy by na jedno místo byl zaměstnanec přidělen více agenturami práce v rámci menších rozsahů sjednaných pracovněprávních poměrů (kumulace kratších pracovních dob), předvídá slovenský zákonodárce nejen finanční postih pro zaměstnavatele – agenturu práce, ale působí i vůči osobě, která fakticky o nesprávném postupu ví a má přehled, tj. uživatel. Zatímco agentury práce si nemusí být násobného přidělení vědomé, uživatel o dané skutečnosti ví vždy. V případě nesprávného postupu se jako forma právní sankce z uživatele stává zaměstnavatele, tj. dochází k přetvoření dočasného přidělení zaměstnance na vytvoření zaměstnanecko-zaměstnavatelského vztahu v podobě pracovního poměru k uživateli (ze zákona).

Stejně tak je inspirace hodná i slovenská a německá úprava, která zaměstnanci garantuje právo na srovnatelné podmínky vymahatelné i v podobě plnění ze strany uživatele v situaci, kdy zaměstnavatele (agentura práce) zaměstnanci nevyplácí srovnatelnou mzdu apod.

Zajímavost, a vlastně určitá specifčnost (ne však ve prospěch zaměstnance) české právní úpravy v kontextu slovenské a německé (rakouské), spočívá v rozdílném náhledu na sjednávání délky trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance k agentuře práce. V praxi se často zaměňuje trvání dočasného přidělení zaměstnance s trváním pracovního poměru. Český zákoník práce připouští, aby bylo trvání pracovního poměru sjednáno na dobu trvání dočasného přidělení. Přestože lze pravidlu rozumět (uvědomíme-li si, že by jak dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem, tak písemný pokyn o dočasném přidělení, měli obsahovat délku trvání dočasného přidělení a podmínky, za kterých je možné dočasné přidělení ukončit – ty se však primárně týkají vztahu agenturního zaměstnance a agentury), mělo by být v praxi trvání pracovního poměru zaměstnance předvídatelné. Leč, není tomu tak. Česká právní úprava prakticky připouští, aby došlo ke skončení trvání pracovního poměru i ukončením dočasného přidělení – zrušením dohody mezi agenturou a uživatelem – i před předpokládaným termínem.

Po vzoru zahraniční právní úpravy lze jako ideální přístup (z pohledu ochranné funkce pracovního práva a postavení zaměstnance) jednoznačně volit pravidlo, podle kterého musí být trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednáno tak, že smluvní strany ve smlouvě určí konkrétní den, ke kterému pracovní poměr na dobu určitou zaniká. Současně je třeba ponechat agentuře zaměstnavateli možnost k vyvázání se s nefunkčního a zbytečného pracovního poměru s agenturním zaměstnancem tehdy, bude-li v důsledku skončení dočasného přidělení nadbytečný (lze využít výpověď pro nadbytečnost se všemi atributy, podmínkami a nároky zaměstnance).

30 – HORECKÝ, Jan. Analýza pro úpravu stávající podoby právního režimu agenturního zaměstnávání. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. s. 28 a násled.

ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ

dborové organizace jsou v České republice základním a z pohledu kolektivního vyjednávání privilegovaným zástupcem zaměstnanců. Působnosti činnosti odborových organizací směrem ochrany sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců, zajištění spravedlivých pracovních podmínek a dosahování důstojného trhu práce, se nevyhýbá ani prostředí agenturního zaměstnávání. Působnost odborových organizací v oblasti agenturního zaměstnávání, byť se jedná o specifickou flexibilní a překerní formu zaměstnávání, není

možné nikterak omezit. Ba naopak. Odborové organizace mají oprávnění prostřednictvím kolektivních smluv se zaměstnavatelem sjednat jak omezení agenturního zaměstnávání, tak zvláštní podmínky minimalizující prekaritu a opět zvyšující míru ochrany zaměstnanců.

Odborové organizace mají svoje nezanebatelné místo nejen při hájení zájmů zaměstnanců v běžných vztazích, ale předně rovněž i tam, kde se jedná o sníženou ochranu postavení zaměstnance.

LITERATURA

Akční plán EOK na 2019-2023. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>

Celospolečenský online průzkum „Skryté agenturní zaměstnávání 4/2021“. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Pruzkum%20-%20Skryte%20Agenturni%20Zamestnavani_20210420081410.pdf

HORECKÝ, Jan. *Desatero agenturního zaměstnance - základní nároky a práva*. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. 84 s. ISBN 978-80-86809-38-0.

HORECKÝ, Jan. *Operation and action of trade union (in term of czech republic labour law)*. Central European Journal of Labour Law and Personnel Management. 2018, roč. 1, č. 1, s. 17-27. ISSN 2644-4542.

HORECKÝ, Jan. *Analýza pro úpravu stávající podoby právního režimu agenturního zaměstnávání*. Praha: Sondy, s. r. o., 2021. 36 s. ISBN 978-80-86809-39-7.

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. 497-508. ISBN 978-80-86175-87-4.

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&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=128277>

Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro dalšího zaměstnavatele. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

MPSV. Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro dalšího zaměstnavatele. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. května 2017, sp. zn. PL ÚS 10/12.

OLŠOVSKÁ, Andrea a kol., *Agenturné zamestnávanie*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2015. 384 s. ISBN 9788081682889.

Plošná akce má prověřit neférové jednání vůči zaměstnancům. Tisková zpráva MPSV ze dne 2. července 2021. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-ff048b49220099e2928e9bf9d46e52c6/20210702_mpsv_plosna_akce_ma_proverit_neferove_jednani_vuci_zamestnancum.pdf

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

Příjem žádostí a dalších podání. SUIP. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-7abe6c6bf2b202bbfc489fe0b051ea7e/prijem-zadosti-a-dalsi-podani.pdf

Připomínky Asociace pracovních agentur k návrhu novel zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, Položky 9. APA.cz Asociace pracovních agentur, Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Pripominky_APA_novela_ZoZ_mezirezort_MPSV_062015.pdf

Spravedlivější Evropu pro zaměstnance – program EOK pro Eurovolby 2019. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropu-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/>

SÚIP se v září zaměřil na kontroly nelegálního zaměstnávání. Tisková zpráva SÚIP ze dne 2. října 2020. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-bdcc4d44c17da2a9966f40d63d977f10/20201002_tz_suip_se_v_zari_zameril_na_kontroly_nlz.pdf

ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? Právní rozhledy, 2017, roč. 25, č. 21, s. 744. ISSN 1210-6410.

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-24e40d706



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.