

DESATERO

AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE – ZÁKLADNÍ NÁROKY A PRÁVA

Dohodou o pracovní činnosti se vytvoří vztah, který snižuje ochranu zaměstnance, když se na agenturního zaměstnance (jeho pracovní podmínky) neuplatní pravidla např. pro:

- ✓ převedení na jinou práci a přeložení,
- ✓ dočasné přidělení,
- ✓ odstupné,
- ✓ pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však 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, a cestovní náhrady.

Písemný pokyn o dočasném přidělení musí obsahovat zejména:

- ✓ název a sídlo uživatele,
- ✓ místo výkonu práce u uživatele,
- ✓ dobu trvání dočasného přidělení,
- ✓ určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- ✓ podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce,
- ✓ před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- ✓ informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agenturní zaměstnanec má právo na rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, byla-li zkušební doba sjednána.

Agenturní zaměstnanec má právo na zajištění BOZP a ochranných pracovních oděvů a pomůcek.

Agenturní zaměstnanci nejsou o nic méně zaměstnanci, než kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele.

Trvání pracovního poměru agenturního zaměstnance lze sjednat na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou.

Souhlas s dočasným přidělením je esenciální náležitostí agenturního zaměstnávání. Nemusí být vázán na konkrétního uživatele, období ani práce.

V pracovní smlouvě agenturního zaměstnance musí být obsaženy základní obligatorní náležitosti, jako:

- ✓ místo výkonu práce
- ✓ den nástupu do práce
- ✓ druh práce