

speciální číslo zdarma / 2021

sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo

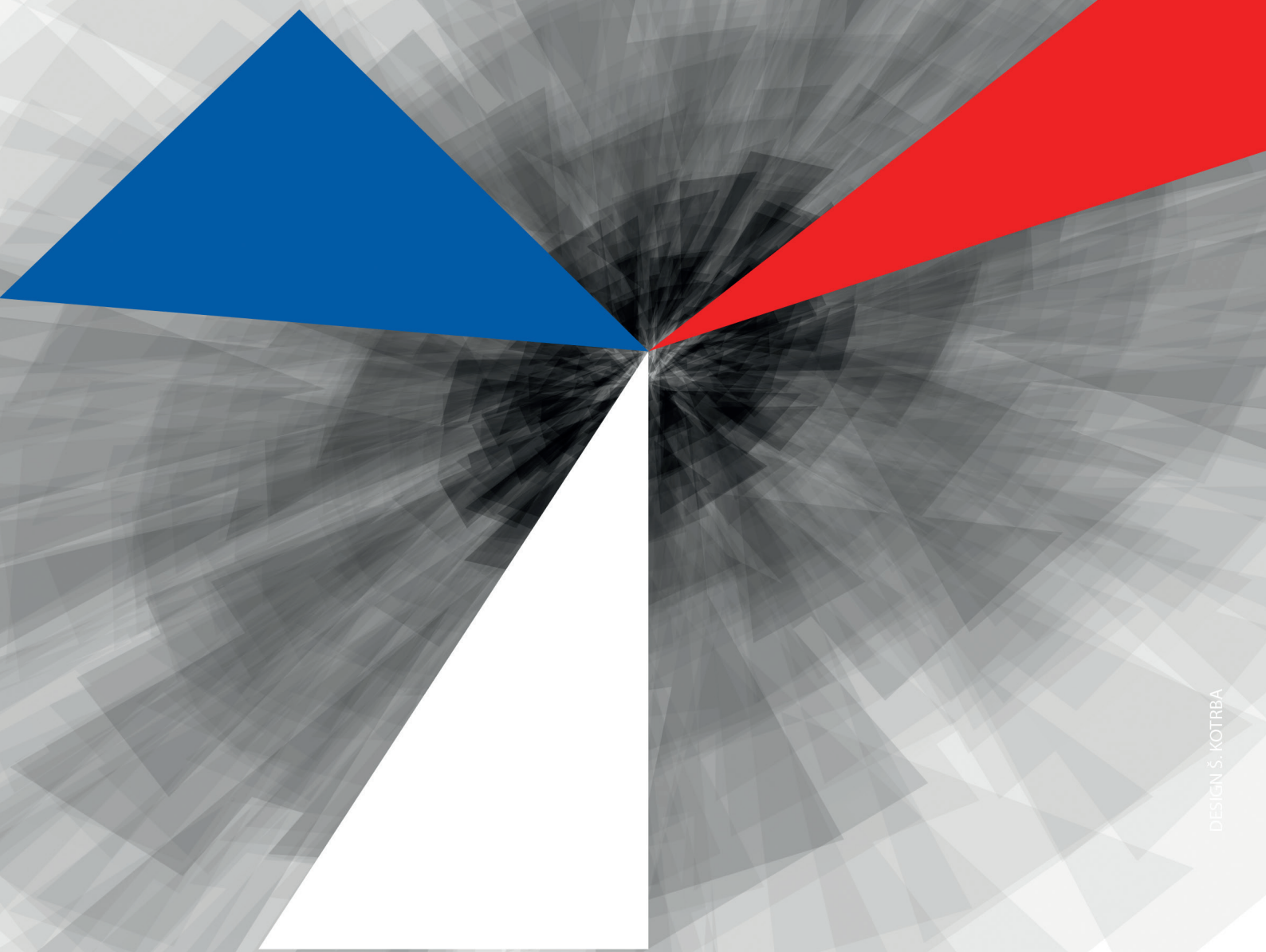


AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ



FAKTA – ARGUMENTY

SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG



DESIGN Š. KOTRBA

TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

EDITORIAL

Rub a líc agenturního zaměstnávání

Ochrana zaměstnanců, kteří se ocitli v situaci, že byli okolnostmi nuceni přijmout práci formou agenturního zaměstnávání, je neustále v hledáčku odborů – ČMKOS.



Z tohoto důvodu již podruhé v historii projektů, které Českomoravská konfederace odborových svazů realizuje v rámci § 320a ZP, jsme toto stále ožehavé téma vybrali pro rok 2021. Zaměřili jsme se nejen na právní úpravu a hodnocení účinnosti současné regulace agenturního zaměstnávání v kontextu posledních úprav zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, ale také na návrhy případných změn. Důležitou součástí projektu je analýza velmi nebezpečného fenoménu – tak zvaného skrytého agenturního zaměstnávání a možnosti potírání jeho nelegálních forem. V rámci projektu jsme oslovili společnost IBRS –

International Business and Research Services s. r. o., která provedla exkluzivní celospolečenský on-line průzkum na téma skrytého agenturního zaměstnávání. Mimořádné číslo měsíčníku SONDY Revue, které právě dostáváte do rukou, vás v plné šíři provede a seznámí se všemi aktivitami, jež jsme v rámci tohoto prospěšného projektu realizovali. Agenturní zaměstnávání je silné téma na trhu práce a z pohledu odborů tzv. prekérní formou zaměstnávání, protože zaměstnavatelé poskytují vyšší míru flexibility a zaměstnancům menší míru ochrany.

Odbory – ČMKOS i tímto projektem přispívají k hledání v rovině srovnatelných pracovních podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců.

JUDr. VÍT SAMEK,
místopředseda ČMKOS

OBSAH

4

Agenturní zaměstnávání
pohledem odborových svazů

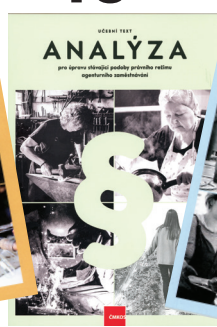
8

Agenturní zaměstnávání
pohledem právních expertů
ČMKOS

10



18



16



6



12

SKRYTÉ AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Společnost IBRS - International Business and Research Services s. r. o. realizovala pro ČMKOS – Českomoravskou konfederaci odborových svazů celospolečenský on-line průzkum na téma „Skrytého agenturního zaměstnávání“.

Nejzajímavější poznatky a zjištění vám speciální číslo SONDY Revue přibližuje.



ibrs ESOMAR²¹
corporate

26

Profesia days 2021



Agenturní zaměstnávání po

Ve stavebnictví je agenturních zaměstnanců zatím minimum

Pavel Zítka,
předseda Odborového svazu STAVBA

Agenturní zaměstnávání v oboru stavební výroby ve firmách, kde působí náš OS, je téměř zanedbatelné. Stále se více využívá subdodavatelství, kde jsou využíváni zejména drobní živnostníci – „ičaři“ a také zahraniční pracovníci. Ve výrobě stavebních hmot se případy agenturního zaměstnávání vyskytují rovněž okrajově.

OS STAVBA ČR působí přímo u 141 zaměstnavatelů a pouze u 3 z oblasti výroby stavebních hmot a jedné z oblastí kovovýroby se tato forma vyskytovala.

Počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky, je podle našeho zjištění také zanedbatelný, v roce 2020 to bylo 9 subjektů a letos 8.

Signály o růstu nedostatku kvalifikované pracovní síly v našem odvětví nás nabádají i nadále k opatrnosti a ostražitosti v tomto ohledu.



Kauza Ryanair

Luboš Pomajbík,
předseda Odborového svazu dopravy

Nejkřiklavějším případem, který jsme v nedávném období zaznamenali, je situace zaměstnanců letecké společnosti Ryanair. Poskytli jsme proto v součinnosti s regionálním poradenstvím ČMKOS právní pomoc členům a odborovým funkcionářům ZO OSD B. United, kterým byla zaměstnavatelem, leteckou společností Ryanair, dána výpověď z pracovního poměru následujícího dne poté, co tato odborová organizace zaměstnavateli oznámila, že u něj ve smyslu § 286 zákoníku práce začala působit.



ANK

Uvedená společnost zaměstnávala některé zaměstnance a členy OSD přes pracovní agenturu Workforce. Tato agentura prováděla vedle některých nelegálních praktik zaměstnávání i neoprávněné úpravy pracovních smluv a pracovněprávních podmínek včetně protiprávního zdanění mezd. Věc je aktuálně v šetření úřadu inspekce práce a s případem je obeznán také regionální právník ČMKOS Mgr. Tomáš Palla.

Agenturních zaměstnanců je v odborech málo

Jaroslav Souček,
předseda OS KOVO

Počet agenturních zaměstnanců je v některých podnicích kovoprůmyslu velmi vysoký. Ze statistik ČSÚ víme, že jsou zaměstnávání například ve výrobě počítačů, optických a elektronických přístrojů a zařízení (CZ-NACE 26). V automobilovém průmyslu (CZ-NACE 29) je podíl agenturních zaměstnanců vyšší než 10%. V rámci KOVO máme 29 podniků, kde podíl agenturních zaměstnanců přesahuje 25%. Rekordmanem v této oblasti jsou 2 podniky s téměř 41% podílem.

Hlavním důvodem proč v rámci ČMKOS i samostatně proti agenturní práci brojíme, je častý výskyt nerovných pracovních a mzdových podmínek. Porušování se velmi obtížně prokazuje a kapacity inspekce práce nejsou dostačující, aby zkontrolovaly téměř 1 100 agentur, které na trhu práce působí.

OS KOVO tedy podporuje veškeré snahy o zlepšení situace v tomto segmentu včetně legislativních.

Co se týká možnosti omezení rozsahu agenturního zaměstnávání v kolektivní smlouvě, obsahuje takové ujednání pouhých 5,8% podnikových kolektivních smluv v sektoru kovoprůmyslu.

Členství agenturních zaměstnanců v OS KOVO je poměrně výjimečné, ale máme takové příklady. Bohužel se ukázalo, že je



Hledem odborových svazů

ETA

například velký problém se srážením členských příspěvků agenturami práce.

OS KOVO dlouhodobě spolupracuje s Asociací poskytovatelů personálních služeb (APPS), uzavřel s ní již v roce 2014 dohodu, která mimo jiné obsahuje ujednání, že „při každém zjištění porušování právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání OS KOVO a APPS o této skutečnosti informují druhou smluvní stranu a budou spolupracovat při nápravě protiprávního stavu“.

Polští horníci u nás nejsou agenturní

Rostislav Palička,
předseda OS PHGN

V rámci společnosti OKD se využívá agenturní zaměstnávání pouze na povrchových pracovištích nikoli v podzemí. Chápu, že firma, která oznamuje konec těžby v horizontu roku či dvou, nebude nabírat kmenové zaměstnance, ale využije nabídky agentury. Nicméně v OKD se agenturní zaměstnávání využívalo i v minulosti a také zde jsme se setkali s agenturou, která rozhodně nepatřila slušně řečeno mezi seriózní zaměstnavatele. Nicméně současná agentura plní vše, jak jí ukládá platná legislativa.

V dole je to jinak. Všeobecně se soudí, že když v dole pracují cizí zaměstnanci, především z Polska, jedná se o agenturní zaměstnance. Není tomu tak! V dole pracují zaměstnanci dodavatelských organizací, které nedodávají zaměstnance, ale vykonávají práci jako firma. Dalo by se říct, že vytvářejí nějaké dílo. Proč se jedná především o pracovníky z Polska? Samozřejmě je to dáno blízkostí OKD k polským hranicím, ale co je velmi důležité – v Polsku je naprosto odlišný sociální systém pro splnění „důchodových“ podmínek od toho našeho. Tak se stává, že polští horníci mají splněny podmínky pro důchodový systém už ve 40 letech, a tak si jdou přivydělávat do OKD prostřednictvím dodavatelských firem.



Jazyková bariéra

Lubomír Franci,
místopředseda Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče

Náš svaz sice nemá velké zkušenosti a problémy s agenturními zaměstnanci, ale musím říci, že zajištění pracovníků tímto typem zaměstnávání považujeme jak ve zdravotnictví, tak v sociálních službách za velkou hrozbu. Neumím si představit, že pracují na pozicích, které vyžadují přímý kontakt s pacientem nebo klientem zaměstnanci, kteří neovládají český jazyk. V minulosti byla snaha řešit nedostatek lékařů a dalších zdravotnických pracovníků pomocí tzv. Projektu Ukrajina. Problémem byla hlavně již zmiňovaná jazyková bariéra. V žádném případě nechci zpochybňovat vzdělání a kvalifikaci zahraničních odborníků, ale ovládnutí českého jazyka je pro nás nezbytné.

Jsem rád, že ČMKOS se této problematice věnuje, považuji to za velice potřebné.



Agentury pouze v call centrech

Jiří Vrablec,
místopředseda OS ECHO

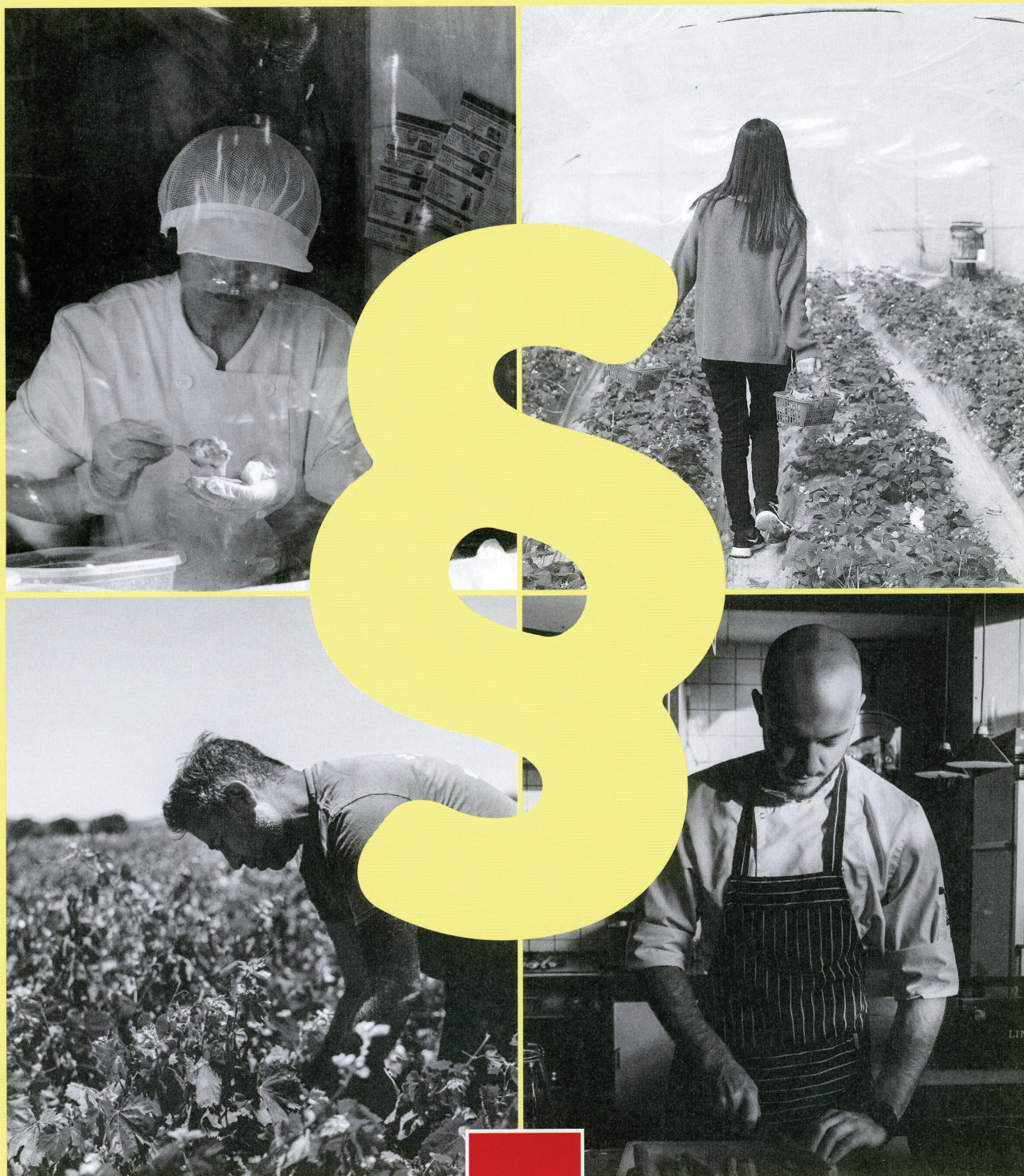
V chemickém průmyslu je využívání agenturních zaměstnanců pouze okrajové a částečně se také vyskytuje v plastikářském a gumárenském odvětví či na pracovních pozicích, kde se využívají méně kvalifikovaní zaměstnanci. Ve velké většině chemických společností probíhá výroba v sofistikovaných technologiích, kde jsou zapotřebí vysoce kvalifikované pracovní pozice, na které nejsou agenturní pracovníci vyhledáváni.

V energetických odvětvích se agenturní zaměstnávání týká pouze malého podílu pracovních pozic – montážní dělníci a zaměstnanci v „call centrech“.



OS ECHO

ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ



ČMKOS

První z publikací vydaných v rámci projektu k agenturnímu zaměstnávání je praktický právní manuál pro odborové organizace. Jeho autor JUDr. Jan Horecký poskytuje podrobné vysvětlení například jak kolektivně vyjednávat. U agenturních zaměstnanců dále seznamuje s participativními právy agenturních zaměstnanců a oborových organizací či s významem působení odborové organizace při agenturním zaměstnávání, které přibližuje naše ukázka.



VÝZNAM PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI AGENTURNÍM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

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.

Působnost odborové organizace se jednoduše u zaměstnavatele vztahuje na všechny zaměstnance. To znamená, že jakýkoliv zaměstnanec může čerpat zvýšenou míru ochrany, kterou zastupováním odborovou organizací získává, a to bez ohledu na to, je-li členem odbo-

rové organizace, nebo ne. 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 PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE

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 zaměstnavateli prokazatelným způsobem písemně oznámí, že splňuje podmínky působení.

Následující den po doručení oznámení může odborová organizace u zaměstnavatele zahájit svoji činnost. Zaměstnavatel (agentura práce) má povinnosti součinnosti s odborovou organizací.

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 mini-

malizováno agenturní zaměstnávání založené na základě sjednané dohody o pracovní činnosti mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem. Uzavřená pracovní smlouva zaměstnance zakládá pracovní poměr. Sjednaná dohoda o pracovní činnosti zakládá se zaměstnavatelem 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 a dostává se jim snížené zákonné ochrany.

Agenturní zaměstnanec vykonávající pro agenturu závislou práci na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti vystupuje v překérním flexibilním právním poměru. Oproti zaměstnanci v pracovním poměru mu nenáleží nárok na ochranu, 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,
- 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.

Agenturní zaměstnávání pohledem

ČMKOS i prostřednictvím tohoto projektu disponuje týmem expertů, kteří poskytují bezplatnou službu zaměřenou na právní poradenství. Často poskytují cenné poradenské služby v regionálních poradnách, kde narážejí na konkrétní problémy spojené s agenturním zaměstnáváním. Podělili se s námi o své zajímavé praktické poznatky.

Sen je stát se kmenovým zaměstnancem



Mgr. Tomáš Palla,
koordinátor regionálního
sociálního dialogu
Právní poradna Praha

Agenturní zaměstnanci většinou nejsou odborově organizováni. Přitom právě oni se zejména v období hospodářské a finanční krize po roce 2008 setkávali s nejzávažnějšími porušeními zaměstnaneckých práv, pravidel bezpečnosti práce, pracovní doby, neplacení mezd, zákonných odvodů apod. Agenturní zaměstnanci byli udržováni ve stavu permanentní nejistoty a byli v krizových letech rádi, že měli alespoň nějakou práci a nad mnohými porušeními svých práv často zavírali oči.

Příklad z praxe

Pan Vladimír se na naše regionální poradenské centrum v Hradci Králové obrátil s tím, že dlouhodobě pracuje pro agenturu práce u uživatele – výrobní společnosti v odvětví automotive. Klient popsal, že jako agenturní zaměstnanec není odměňován stejně jako kmenoví zaměstnanci uživatele, což by sám ani tak neřešil, ale nyní se agentura práce opoždí s výplatou jeho mzdy a on neví, jak má situaci řešit. Klientovi jsme sepsali vymáhací dopis, na jehož základě byl dluh na mzdu doplacen, nerovné odměňování však agentura práce popřela a klient do soudního sporu jít nechtěl. Nechtěl se obrátit ani na inspekci práce, aby nebyl za takové kroky perzekvován. Jeho hlavním cílem bylo se u výrobní společnosti osvědčit tak, aby byl následně přijat mezi kmenové zaměstnance.

Situace se postupně začala měnit, když začaly odeznívat následky finanční a hospodářské krize. Došlo k určitým změnám právní úpravy agenturního zaměstnávání, které vedly např. ke zvýšení odpovědnosti uživatelů za rovnocennost pracovních a mzdových podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců. Praxe však stále ukazuje, že rovnocennost podmínek není nikdy stoprocentní, což reflektuje též relevantní judikatura.

Změny k lepšímu

Právní postavení agenturních zaměstnanců se tak o něco zlepšilo, nepodařilo se však prosadit např. zavedení zákonných kvót na počty agenturních zaměstnanců u jednoho uživatele (lze je však sjednat v kolektivní smlouvě) ani důsledně zakázat řetězení dočasného přidělování agenturního zaměstnance k témuž uživateli. Prekérní postavení agenturních zaměstnanců tak i přes dílčí zlepšení právní úpravy bohužel přetrvává.

Žaloba ČMKOS pomohla

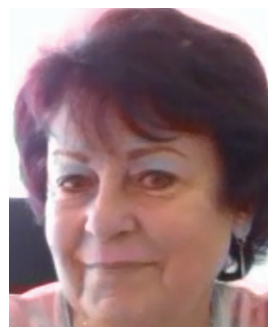
Příklad z praxe

Paní Iveta se na naše regionální poradenské centrum v Praze obrátila s tím, že jí agentura práce řádně neposkytla cestovní náhrady za cesty ze sjednaného místa výkonu práce dle pracovní smlouvy s agenturou práce k zahraničnímu uživateli. Agentura práce odmítla nároky klientky uhradit na základě předsoudní výzvy a byla tedy podána žaloba v zastoupení ČMKOS. V rámci soudního řízení žalovaná agentura práce dospěla k názoru, že bude lepší se s klientkou přece jen dohodnout a klientce tak byly uhrazeny její nároky.

Pomoc odborů

Podle mého názoru nelze bez další zásadnější změny právní úpravy postavení konkrétních agenturních zaměstnanců zlepšit jinak než prostřednictvím činností odborových organizací.

Zaměstnanec druhé kategorie



JUDr. Šárka Heinzová,
odborný konzultant
pracovního práva
a sociálního dialogu
Právní poradna Brno

I když je v zákoníku práce upravena společná odpovědnost agentury práce a uživatele za to, že pracovní a mzdové pod-

edem právních expertů ČMKOS

mínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší, v praxi je to jinak, a nejčastěji se například vyskytuje:

- zařazování agenturních zaměstnanců do jiných mzdových tříd než kmenoví zaměstnanci při stejné kvalifikaci a délce odborné praxe,
- nenárokové složky mzdy (odměny, prémie, bonusy), které jsou mnohdy poskytovány pouze kmenovým zaměstnancům,
- neposkytováním benefitů agenturním zaměstnancům (penzijní připojištění, stravování, odměny při životních výročích),
- opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, které zákon u agenturních zaměstnanců umožňuje.



Rozsudek Nejvyššího správního soudu



Mgr. et Mgr. Jakub Barták,
metodik pro sociální dialog
Právní poradna
České Budějovice

Optimální nastavení právní regulace agentur práce představuje výzvu jak skloubit požadavek na flexibilitu trhu práce se zájmem na respektování základních zásad pracovněprávních vztahů. Bohužel institut agenturního zaměstnávání byl frekventovaně zneužíván a stal se nástrojem sociálního dumpingu a obcházení záruk, které zaměstnancům jinak poskytuje pracovněprávní legislativa.

Částečné řešení výše naznačených negativních jevů vidím ve správném uchopení institutu srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. Pokud bude pro uživatele agenturní zaměstnanec dražší než zaměstnanec kmenový, nebude prostor pro sociální dumping. Nalézt vyvážený výklad § 309 odst. 5 zákoníku práce je složité, jak ukázal rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, sp. zn. 2 Ads 335/2018-32. V tomto rozhodnutí je naznačeno, že znevýhodnění agenturního zaměstnance může být za určitých okolností odůvodněno faktory, jakými jsou například míra zapracování, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, „seniorita“ či „juniorita“.

Výhody především pro zaměstnavatele



JUDr. Josef Melichar,
odborný konzultant
pracovního práva
a sociálního dialogu
Právní poradna Olomouc

Optikou Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání je chápáno jako možnost pracovního trhu „*vyhovující nejen potřebám podniků, pokud jde o pružnost, ale také potřebám zaměstnanců na sladění svého pracovního a soukromého života*“. Z tohoto pohledu je možné říci, že hlavní výhody přináší uživateli, tedy zaměstnavateli, neboť jeho pozice je vždy výhodnější. Právní úprava agenturního zaměstnávání je strohá a ne zcela vyhovující. Přikláním se k názoru, že agenturní zaměstnávání bylo, je a bude, nebudou-li rigorózně zpřísněny podmínky pro jeho používání, i nadále pro mnohé zaměstnance problematickou součástí jejich účasti na trhu práce a začlenění se do něj.

Bez kvót zlepšení nenastane



JUDr. Jarmila Podhajská,
odborný konzultant
pracovního práva
a sociálního dialogu
Právní poradna Ostrava

Agenturní zaměstnávání má nesporně pro zaměstnavatele celou řadu výhod, zejména „zaměstnávání“ přidělených zaměstnanců pouze na dobu určitou po dobu aktuální potřeby, nižší náklady, žádné zdravotní a sociální pojištění, menší administrativa apod. Bohužel zejména sjednávání pracovního poměru mezi agenturou a zaměstnancem na dobu určitou „po dobu dočasného přidělení“ je jednou ze základních nevýhod této formy zaměstnávání pro zaměstnance. Přináší mu nejistotu především v případě onemocnění nebo dokonce pracovního úrazu.

Lze jednoznačně podpořit návrh na zavedení kvót maximálního počtu agenturních zaměstnanců u uživatele. Dalším nástrojem pro zlepšení je omezení řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a omezení počtu opětovného přidělování ke stejnému uživateli.

SBORNÍK

SOCIÁLNÍ DIALOG

dialog, jeho formy a dopady v novém světě práce



ČMKOS

Sborník o sociálním dialogu, jeho formách a dopadech v novém světě práce je další inspirativní publikací projektu ČMKOS k agenturnímu zaměstnávání. Naše ukázka klade důraz na důležitost hledání reálných a přijatelných kompromisů.



Sociální dialog je součástí moderní demokracie

Sociální dialog v novém světě práce patří k důležitým nástrojům utváření spravedlivého pracovního prostředí. Výzvy sociálního dialogu mohou být často spatřovány i v jeho limitech. Co lze limity sociálního dialogu vnímat? Pokud si představíme sociální dialog jako vzájemnou komunikaci zástupců zaměstnanců a zaměstnavatele o pracovních podmínkách zaměstnanců, musí být v právním státě nutně jako jeden z limitů vnímán právní rámec sociálního dialogu. Pod právním rámcem sociálního dialogu si lze představit zákonné limity – možnosti – případného vyjednávání a komunikace. Jednoduše řečeno lze právní limity chápat jako zákonný prostor pro jednání sociálních partnerů. K právním limitům může patřit např. zákonný rozsah projednání a informační povinnosti zaměstnavatele (o čem všem musí zástupce zaměstnanců informovat, např. předpokládaný hospodářský růst, hromadné změny pracovní doby, úprava vnitřních mzdových předpisů), resp. zákonná minima a maxima, která nejsou pro sociální partnery podkročitelná ani překročitelná (příkladem právního limitu kolektivního vyjednávání může být např. úroveň minimální mzdy, kterou nelze ani v kolektivní smlouvě se souhlasem odborové organizace snížit pod zákonnou úroveň; resp. max. rozsah stanovené týdenní pracovní doby). Právní limity však mohou představovat právní meze-ry, tj. situace, které nejsou právně dostatečně řešeny. Mezi právní mezeru lze řadit např. již zmiňované řešení plurality odborových organizací (jak z toho

ven?), nebo sankční nepostižitelnost neplnění povinnosti zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání (věcná a smysluplná reakce na podnět zaslání návrhu kolektivní smlouvy). Podle českého právního řádu se nedostává sankcí, které by vůči zaměstnavateli, který se brání kolektivně vyjednávat obstrukčním chováním např. tak, že stále vrací a posílá jemně upravené návrhy, mohly být uplatněny. Povinnost ke kolektivnímu vyjednávání se tak stává jakousi dobrovolnou aktivitou zaměstnavatele. Právní rámec v návaznosti na výzvy otevírá řadu otázek, které by bylo vhodné vyřešit. K praktickým záležitostem se kromě zmíněných důsledků plurality odborových organizací a prakticky nulové sankce za měření součinnosti při kolektivním vyjednávání může řadit např. i hodnocení překážky v práci z důvodu výkonu úkonu v obecném zájmu, tj. plnění činností odborového funkcionáře. Zákoník práce zejména s ohledem na náhradu výdělků uvádí, že by měla zástupci zaměstnanců náležet i náhrada výdělků v případě, kdy vykonává činnosti zástupce zaměstnanců předvídané v zákoníku práce. Objevují se však praktické spory, jaké činnosti zákonodárce myslí. Často se sklouzává k užšímu výkladu směrem k povinnostem, které jsou explicitně konkretizovány (např. projednání škodní události či kolektivní vyjednávání). Nabízí se však i širší výklad – pokud zákoník práce předvídá činnosti zastupování zaměstnanců či jejich informování, může být např. tvorba facebookových stránek odborové organizace, na kterých se objeví upoutávka na aktivitu pro děti pořádanou odbory, resp. informace o průměrném výdělků u zaměstnavatele, plněním zákonných povinností, se kterým

zákoník práce spojuje vznik nároku náhrady ušlého výdělků, či ne? Jedná se o kruciólní otázku s ohledem na výkon sociálního dialogu.

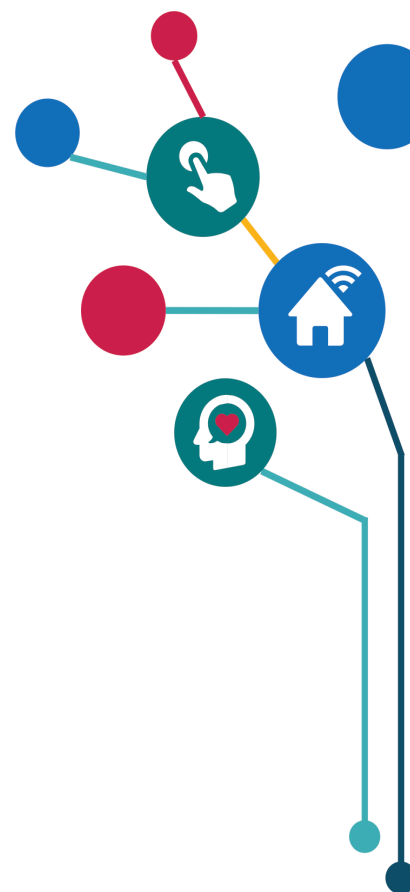
Sociální dialog není nátlak

Právní faktor – limit kolektivního vyjednávání často bývá spojen s limitem ekonomickým. Sociální dialog má obecně vést ke zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Měl by být prostředkem zajištění harmonického pracovního prostředí, měl by reflektovat sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a měl by vést k vytvoření sociálního smíru. Jenže v případě ekonomického limitu sociálního dialogu zde vždy vystupuje nějaká souvislost s penězi. Ekonomický limit sociálního dialogu úzce souvisí s možným cílem komunikace – tj. dosažení sociálně ekonomického optima. Výzvou sociálního dialogu v novém světě práce může být na straně zástupců zaměstnanců např. uvědomění si, že na ekonomickém hřbitově ráj nepostavíme a že požadavky zaměstnanců musí být vždy relevantní a z pohledu finančního zajištění zaměstnavatelem i reálné. Jednoduše řečeno, je třeba zvážit ekonomický dopad požadavků odborových funkcionářů.

I lidské vlastnosti hrají roli

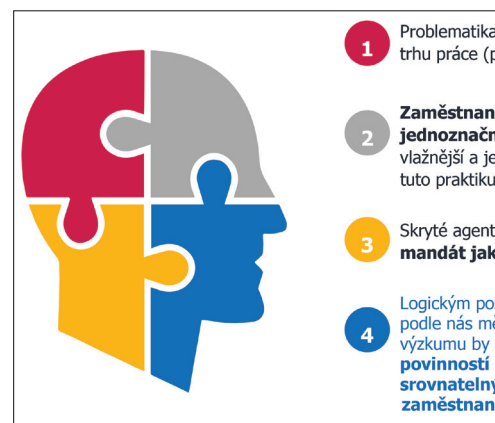
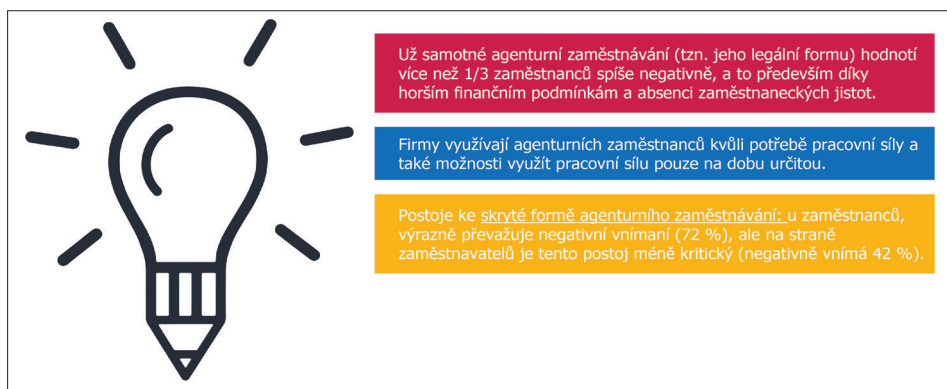
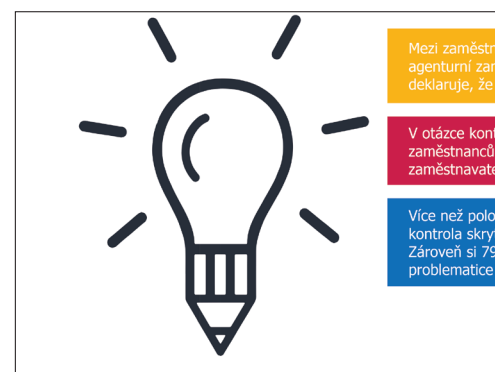
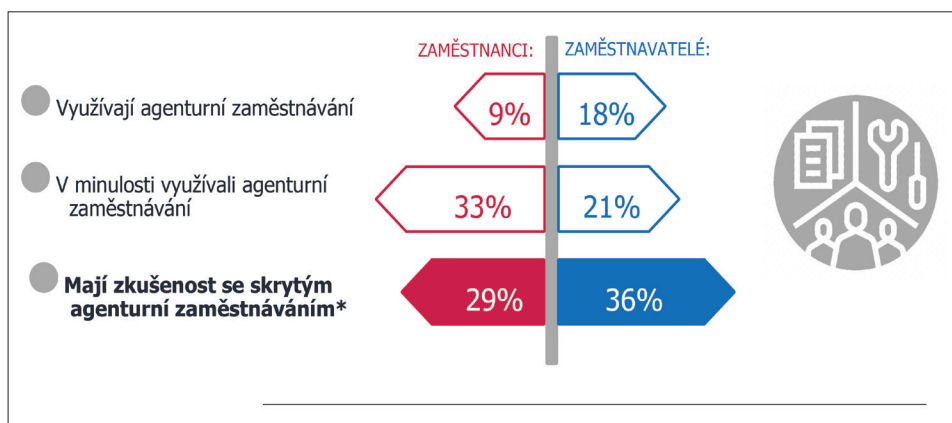
Posledním, ne však nedůležitým limitem sociálního dialogu se i v novém světě práce stává člověk. Lze hovořit o tzv. osobním faktoru sociálního dialogu. Osobní rámec sociálního dialogu zohledňuje jak fyzickou podstatu zaměstnavatele, tak zástupců zaměstnanců, přestože není osobní rámec limitovaný souhrnem právních norem – právní rámec, ani finančními aspekty (ekonomický faktor). Osobní rámec existenčně souvisí s agendou budování kapacity. Cílí se předně na vzdělávání, a to ve všech, nejen věcných, oblastech. I přes vynikající právní znalost, i přes plnou peněženku se může stát, že se sociální partneři nedohodnou, to vše na základě osobní nevraživosti a antipatií. Osobní rámec sociálního dialogu není možné v žádném případě přehlížet.

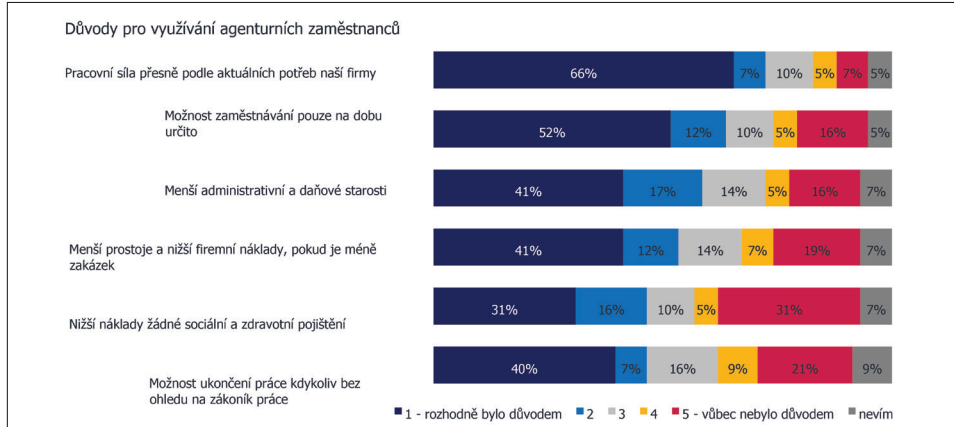
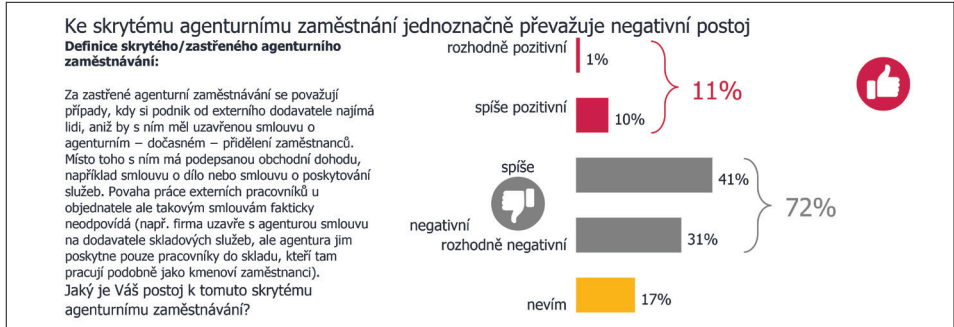
SKRYTÉ AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ



Společnost IBRS - International Business and Research Services s. r. o. realizovala pro ČMKOS – Českomoravskou konfederaci odborových svazů celospolečenský on-line průzkumu na téma „Skrytého agenturního zaměstnávání“.

Nejzajímavější poznatky a zjištění vám speciální číslo SONDY Revue přibližuje.

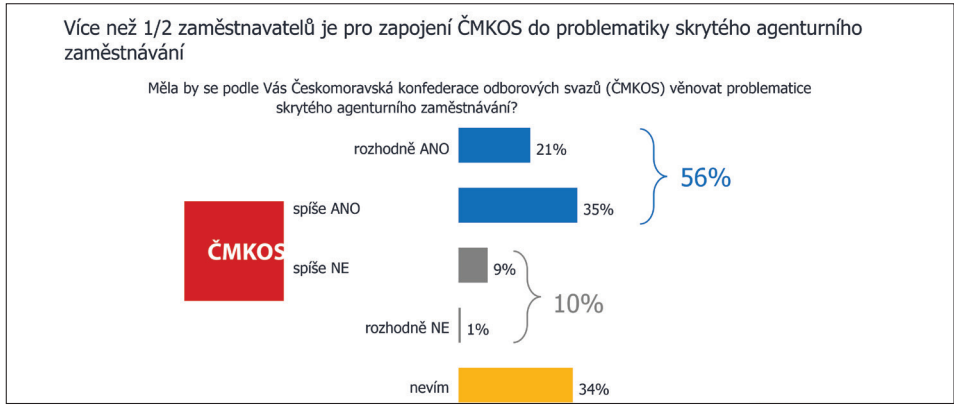




...and i zaměstnavatelé převládá názor, že skryté zaměstnávání se týká více cizinců, ale cca 1/2 zároveň se to týká i tuzemských pracovníků.

...kontroly skrytého agenturního zaměstnávání je 85% pro jeho důslednou státní kontrolu, na straně zaměstnanců je tato kontrola požadována méně (57%).

...vina trhu práce se shoduje na tom, že současná kontrola skrytého agenturního zaměstnávání je nedostatečná. 85% zaměstnanců a 56% zaměstnavatelů myslí, že by se měla věnovat ČMKOS.

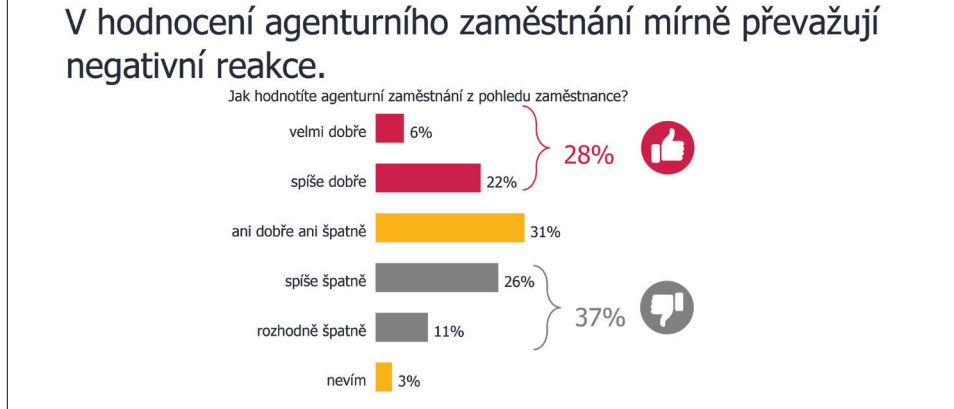


...skrytého agenturního zaměstnávání je silným tématem na úrovni zaměstnanců i zaměstnavatelů.

...ci mají ke skrytému agenturnímu zaměstnávání **méně negativní postoj** (postoj zaměstnavatelů je spíše pravděpodobně, že kvůli ad-hoc výhodnosti jsou ochotni využít).

...urní zaměstnávání by mělo být státem kontrolováno a **stejně jako stát má pro řešení této problematiky i ČMKOS.**

...stupem v boji proti skrytému agenturnímu zaměstnávání by měla být spolupráce státu a ČMKOS – vzhledem k výsledkům **se stát měl angažovat v rovině odvodových (sociální, zdravotní, daně) a ČMKOS v rovině pracovních podmínek agenturních a kmenových zaměstnanců.**



Posouváme se dále

Digitální dovednosti v ČMKOS

Pandemie dopadla také na pracovní prostředí ČMKOS. Ve velmi krátké době jsme opustili kancelářská křesla a nahradili je gaučem, v lepším případě kuchyňskou židlí či něčím podobným. Na mnoho týdnů a měsíců se domácí prostředí pro mnohé z nás stalo novou kancelář. Nelze však říct, že by nás pandemie zastihla úplně nepřipravené – v roce 2020 jsme již přecházeli na software Microsoft Office 365, který umožňuje z notebooku či mobilu vytvořit mobilní kancelář.

Videokonference se staly novou normou a také jedinou možností, jak se setkat s ostatními lidmi. Účast na videokonferencích zaměstnanců byla velmi vysoká a v mnoha parametrech kvalita takové videokonference dokonce často předčila běžná setkání na živo – všichni slyšeli stejně, nejen ti vpředu, všichni měli stejný prostor se vyjádřit. A jednání nerušili mezi sebou šeptající účastníci. Co se týče například Rady ČMKOS, která musela zasedat také on-line, zaznamenávali jsme dokonce rekordní účast.



Častý přístup k inovacím

Nárůst počtu videokonferencí a využívání digitálních technologií nám umožnily pokročit ve vzdělávání zaměstnanců v digitálních dovednostech. Nepotřebovali jsme totiž objednat školicí místnost, stačilo, aby zaměstnanci byli vybaveni notebookem a internetovým připojením. Pro tyto účely jsme vybrali projekt Digiskills.cz, se kterým jsme měli dobré zkušenosti. Služba nabízí široké spektrum vzdě-

lávání v digitálních dovednostech. Kromě webinářů umí zajistit školení sítě na míru jednotlivým organizacím. My jsme využili dva produkty:

1. **Digitální akademie ČMKOS** se skládá z několika kurzů, které obsahují samostatné tematické lekce. Zde jsou uloženy webináře, kterých jsme se účastnili, ale také krátké video i textové kurzy a samozřejmě také úkoly, které zaměstnanci samostatně či v týmech odevzdávají.
2. **Mikrokurzy** – tato část obsahuje velkou sbírku krátkých, zato však velmi srozumitelných videí, která vysvětlují nejen práci v prostředí jednotlivých aplikací, ale také se věnují různým smě-
rům produktivity práce, digitální bezpečnosti nebo poradí, jak se vyhnout negativním dopadům digitálních technologií na člověka.

Pro mnohé bylo toto školení úplně prvním setkáním s aplikacemi, jako OneNote pro psaní poznámek, OneDrive a SharePoint pro práci se soubory či To-Do pro snadnou správu úkolů. Prohlubovali jsme ale především znalosti v aplikacích Outlook, Teams, Word, PowerPoint či Excel. Naučili jsme se toho mnohem více, např. spolupráci v reálném čase na jednom dokumentu ve více lidech či skenování dokumentů mobilním telefonem přímo do formátu PDF.

Zájem o nové poznatky je důležitý

Osobně jsem byl velmi potěšen zájmem zaměstnanců o školení. V rámci statistik a zpětné vazby jsme mezi kolegy a kolegyněmi objevili několik skrytých talentů na technologie. Je také zřejmé, že vzdělávání musíme věnovat mnohem více prostoru, abychom sjednotili naše velmi různorodé znalosti.

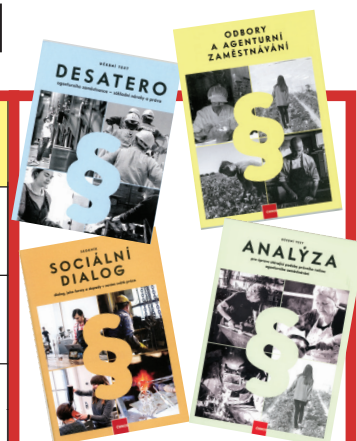
Digitální dovednosti budou čím dál důležitější – to je zřejmý fakt. Nejde přitom jen o schopnost ovládat nové technologie, ale také je umět využít v práci. To je samozřejmě běh na dlouhou trať, který se neobejde bez soustavného vzdělávání a dobré komunikace. Jsem přesvědčený, že na pokračování jsme připraveni a těšíme se na něj.

Václav Procházka



Pro deset minut oddechu

ČMKOS	újma	kulovitá bakterie	sibiřská řeka	včelí útvar	1. ČÁST TAJENKY	iniciály tenisty Agassiho	ČMKOS	kolem	auta	nejvyšší karta	anglický šlechtic
silniční příkop							obilnina				
temná místnost							zpěvní ptáci příkrývka				
odpad při kování						dohled ptačí pera					
tvrdá stupnice				pražská čtvrť léčka						okovy	autor velkého naučného slovníku
římský fotbalový klub			pružinka italské město					alarm stoly řemeslníků			
ČMKOS	smotek příze	sportovní bunda rakouské město					nutnost černý pták				
kobyla							růžek borovice				sdržené poplatky za bydlení rámová pila
zeleň stromů						brazílská bavlna část Prahy 6					autozn. Slovenska dravé ryby
italsky jedna				přítok Labe drby						zn. nákl. aut státní pokladna	
bývalá SPZ Berounska			hezké ženy výpravné básně					africký stát doteky míčem			
průmyslový podnik							sejř pruhy				
ČMKOS	ostuda	vnitřek ovoce část končetiny					žilní svorky mužské jméno				tenký plíšek jméno režiséra Vávry
perla Kalábrie							skica středověká epidemie				belgické město kontakt
plemena					Evropan	poslání povrchové doly				označit desková hlavice sloupu	
japonské lovkyně perel				části básně deset na druhou					vůně česká řeka		
autozn. vozidel Peru			téměř tisková agentura USA					zmenšení stará solmizační slabika			
znalec stavby těla							zvětšovací sklo				divčí jméno
polské lázně							napadání				pohřební hostina



CO JE VLASTNĚ AGENTURA PRÁCE

Další publikaci vydanou v rámci projektu, jejímž autorem je JUDr. Jan Horecký, a kterou vám přiblížíme ukázkou, je Desatero agenturního zaměstnance – základní nároky a práva.

Agenturní zaměstnávání blíže vymezuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Agenturním zaměstnáváním se předně rozumí činnosti, které vedou ke zprostředkování zaměstnávání, a to v podobě:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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“),
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Agenturou práce se pak rozumí jakákoliv fyzická či právnická osoba, která zprostředkovává zaměstnání v některé z uvedených forem. Zákon o zaměstnanosti stanoví parametry a předpoklady, za kterých může být zprostředkování realizováno a za kterých se uděluje povolení ke zprostředkování zaměstnání. Z pohledu běžného chápání agenturního zaměstnávání převládá činnost směřovaná k zajištění výkonu činnosti u uživatele (tj. v obchodněprávním vztahu mezi Agenturou práce a uživatelem a v pracovníprávním vztahu mezi agenturním zaměstnancem a Agenturou práce). Další doplnění agenturního zaměstnávání pak vyplývá ze zákona o zaměstnanosti, který blíže specifikuje podmínky, za kterých může agentura práce svoji činnost vykonávat (působit), stejně jako podmínky spojené s výkonem práce agenturního zaměstnance. Z pohledu práv agenturních zaměstnanců a jejich očekávaných a legitimních zájmů je jistě důležité, že agentura práce má zákonem o zaměstnanosti stanovenou poměrně širokou působnost.

V ČR působí přes dva tisíce agentur práce

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Každá agentura práce potřebuje pro svoji činnost zvláštní povolení a registraci. Je právem každého zaměstnanci ověřit si, zdali dotčená agentura registrací disponuje. Pakliže ne, mohlo by se jednat o nelegální činnost, což by následně mohlo zaměstnance ohrožit na vymahatelnosti jeho práv (dlužná nevyplacená mzda; náhrada nemajetkové újmy v souvislosti s pracovním úrazem; odstupné či náhrady při pracovních cestách apod.). V současné době Úřad práce České republiky eviduje registraci 2 201 agentur práce, přičemž pro forma zprostředkování zaměstnávání (tj. formu odpovídající ust. § 14 odst. 1 písm. b) 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) se zabývá asi 1 088 agentur práce. Přehled všech agentur včetně jejich oprávnění a rozsahu poskytované činnosti lze v aktuální podobě dohledat na webových stránkách Úřadu práce České republiky (<https://www.uradprace.cz/web/cz/agentury-prace>).

Rozsáhlý komplex existujících agentur práce představuje velkou výzvu pro zástupce zaměstnanců. V sociálním dialogu a prosazování ochrany hospodářských a kulturních zájmů zaměstnanců (nutno podotknout, že zaměstnanci bez ohledu na jejich povahu – agenturní nebo kmenoví – disponují koaliční svobodou a mohou se sdružovat a organizovat ve prospěch ochrany svých zájmů a zlepšování pracovních podmínek) roste

význam kontrolních oprávnění zástupců zaměstnanců (zejména odborových organizací), jež se mohou podílet na potírání nelegálních a nekalých praktik neregistrovaných, či nesprávně fungujících registrovaných agentur práce.

Povinnosti agentur práce

Agentury práce vystupují v rámci agenturního zaměstnávání jak na pracovním trhu, tak na samotném hospodářském trhu. Agentury se účastní soutěže, kdy je jejich cílem dosahování zisku v důsledku uzavírání smluv s uživateli o poskytnutí a zajištění pracovní síly a služeb. Na rozdíl od úřadu práce, popř. samotného zaměstnavatele v situaci Dočasného přidělení v souladu s ust. § 43a zákoníku práce (faktické půjčování zaměstnanců jedním zaměstnavatelem druhému), které nemůže být motivováno ekonomickým prospěchem a realizováno za úplatu, může (a patří to k hlavním cílům agentur práce) na poskytování služeb ekonomicky profitovat. Podstatné však je, že finanční přínos agentury práce může přicházet od uživatele, nikdy ne od agenturního zaměstnance (tj. agentura práce není oprávněna po agenturním zaměstnanci za zprostředkování práce požadovat žádné finanční protiplnění).

Pojištění agentur – jaká je ochrana zaměstnanců

Vzhledem k tomu, že agentury práce vystupují povětšinou jako právnické osoby v tržním prostředí, lze se setkat se situací, kdy agentura z jakéhokoliv důvodu nemůže dostát svým závazkům vůči svým zaměstnancům (např. jí nebyly uhrazeny pohledávky uživatelem). Z obecné koncepce pracovního práva vyplývá, že není možné přenášet náklady spojené s výkonem závislé práce a ani náklady spojené s rizikem zaměstnavatele na zaměstnance. Ve prospěch zaměstnanců (pro vyšší vymahatelnost jejich práv v případě, kdy narazí na špatně fungující agenturu práce) se proto v zákoně o zaměstnanosti v roce 2017 objevilo ustanovení, podle kterého má zaměstnavatel – agentura práce – povinnost sjednat si zákonné pojištění pro případ úpadku. Agentura práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b)

A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ?

zákona o zaměstnanosti (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), je povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku (dále jen „pojištění“), na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu nebo její část.

Agentura práce má povinnost sjednat pojištění v takové výši, která zajišťuje výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, které dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednání pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Nároky dočasně přiděleného zaměstnance, které mu vznikly vůči agentuře, přecházejí na pojišťovnu, a to až do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku.

Ne vyplácení mzdy

Agenturní zaměstnanci jsou tak kryti zákonným pojištěním zaměstnavatele, byť jen do výše trojnásobku průměrného výdělku. Povinného pojištění zaměstnavatele, stejně jako jeho limitu, by si měli být vědomi jak samotní zaměstnanci, tak předně i zástupci zaměstnanců. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnancům neplatí mzdy, lze postupovat ve prospěch zaměstnanců i jinými kroky, než jen čekat, zda se situace u zaměstnavatele zlepší. Předně k právům zaměstnance, která je v souvislosti s platební neschopností agentury práce – zaměstnavatele dobré brát v úvahu, patří možnost skončení pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnancům dluží mzdu i 16. den po splatnosti mzdy, pak má zaměstnanec právo v souladu s ust. § 56 zákoníku práce jednostranně rozvázat pracovní poměr s tím, že mu vzniká navíc nárok na náhradu průměrného výdělku za dobu, po kterou by jinak trvala výpovědní doba. Zákoník práce agen-

turním zaměstnancům v souvislosti s informačním oprávněním odborové organizace, která se o blízkém úpadku zaměstnavatele dozví, dává právo na skončení pracovního poměru rychle a bez toho, aby zaměstnanec ve výsledku na neschopnosti agentury dostát svým závazkům ekonomicky trafil. POZOR, je-li možné skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, jedná se o výhodnější variantu než rozvázání pracovního pomě-

ru výpovědi – zde by zaměstnanec byl nucen pracovat pro zaměstnavatele ještě další min. 2 celé kalendářní měsíce, po které by plynula výpovědní doba, a ve výsledku by tak mohl o finanční prostředky přijít. Nenáležela by mu ani žádná náhrada/odstupné, jako v případě okamžitého zrušení pracovního poměru, případně ani plná pojistná náhrada při překročení započitatelného trojnásobku průměrného výdělku.

UČEBNÍ TEXT

DESATERO

agenturního zaměstnance – základní nároky a práva



ČMKOS

UČEBNÍ TEXT

ANALÝZA

pro úpravu stávající podoby právního režimu
agenturního zaměstnávání



ČMKOS

Agenturní zaměstnanci a členství v odborech

Agenturní zaměstnávání nachází na trhu práce svoje uplatnění a bude tomu tak i nadále. V další publikaci vydané v rámci projektu „Agenturní zaměstnávání v právní úpravě a praxi, potírání jeho nelegálních forem“ autor JUDr. Jan Horecký odhaluje, že možné návrhy novelizace právních předpisů se mohou zrcadlit i v každodenní práci odborových organizací. Ty nemusí čekat na změny v právních předpisech, ale mohou celou řadu prvků zavádět prostřednictvím kolektivních smluv. I tuto publikaci přibližujeme ukázkou.

Právo svobodně se organizovat a vytvářet odborové organizace za účelem hájení svých hospodářských a sociálních zájmů včetně práva na kolektivní vyjednávání náleží i agenturním zaměstnancům. Podpora sociálního dialogu vyplývá 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 nebylo odepřeno právo na svobodu sdružování a právo kolektivně vyjednávat. Agenturní zaměstnanci se mohou sdružovat a zakládat odborové organizace předně u agentur práce. Nic však nebrání tomu, aby byli členy i odborové organizace, která působí u uživatele. Zakládání odborových organizací přímo u zaměstnavatele – agentury práce není zcela běžné. V českém prostředí je odborové sdružování agenturních zaměstnanců ovlivněno předně skutečností předpokládaného trvání pracovního poměru (tj. jen dočasně a na dobu určitou).

Nevyužitá příležitost odborů

Agenturní zaměstnanci často nevidí v odborové organizaci efektivního partnera. Zde se dlouhodobě otevírá jedna z výzev odborového hnutí a odborového sdružování. Odborové organizace mají obrovskou příležitost spolu utvářet agen-

turní trh práce. Předpokladem je jejich aktivita a získání členů – agenturních zaměstnanců. V rámci kolektivního pracovního práva a odborového hnutí by měly odborové organizace působící u agentury práce úzce spolupracovat s odborovými organizacemi působícími u uživatelů, aby byl zajištěn maximální efekt jejich působnosti. Odborové organizace se účastní sociálního dialogu. Podílí se na vytváření spravedlivých a důstojných pracovních podmínek (decent work), které se týkají jak kmenových zaměstnanců, tak agenturních zaměstnanců. Právní předpisy nikterak agenturní zaměstnance z působnosti odborového hnutí nevyklučují. Vzhledem ke krátkodobějším charakterům zaměstnaneckých vztahů lze předpokládat vyšší míru aktivity ani ne u podnikové odborové organizace, ale spíše u odborového svazu, popř. odborové organizace působící napříč odvětvími. Z pohledu zastupování zájmů zaměstnanců se jedná o ojedinělou výzvu, která může odborovému hnutí přinést jen pozitiva. Odborové organizace se v rámci využití participativních oprávnění mohou podílet na řešení negativních situací a předcházet i škodlivým vlivům, jako např. nesprávnému uvádění rozsahu podmínek srovnatelného zaměstnance, využívání fiktivních žádostí zaměstnance k prodlu-

žování a opakování dočasného přidělení apod. Ze zákoníku práce přímo vyplývá zásadní oprávnění odborové organizace, podle kterého může být v kolektivní smlouvě ujednáno pravidlo regulující agenturní zaměstnávání u zaměstnavatele. (Dokonce lze agenturní zaměstnávání i omezit – zaměstnanci mají právo prostřednictvím odborové organizace požadovat zakotvení ujednání v kolektivní smlouvě, podle kterého bude zaměstnavatel oprávněn k zaměstnání např. max. 2% agenturních zaměstnanců, popř. si lze vyhradit právo na spolurozhodování o výjimkách a hodnocení závažných důvodů. V případě sjednání pravidla souhlasu – podmínka pro zamýšlené jednání zaměstnavatele – a nezískání souhlasu by postup zaměstnavatele byl absolutně neplatný.)

Právo na kolektivní vyjednávání náleží i agenturním zaměstnancům

Sociální dialog a působení odborových organizací (zástupců zaměstnanců) lze využít k nastavení parametrů agenturního trhu práce ku prospěchu všech. Aktivní přístup může vyústit ve vytvoření prostředí, kde bude minimalizováno zneužívání překerní formy zaměstnávání, zabráněno sociálnímu dumpingu a v neposlední řadě vytvoření férového soutěžního a tržního prostoru. Ústředními nástroji k ovlivňování právních a pracovních podmínek agenturního zaměstnávání jsou práva zástupců zaměstnanců na participaci (informování; projednání; kontrola; spolurozhodování; a předně i kolektivní vyjednávání). Odborové organizace mohou plně využívat všech svých oprávnění. Nelze se spoléhat pouze na zákonodárce. Odborové organizace mají právo a možnost vyplňovat právní i faktické mezery tam, kde jsou v neprospěch agenturních zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze v dohodě s agenturou práce a uživatelem sjednat řadu podmínek a nahrazovat tak i znění právního předpisu. V kolektivní smlouvě může být např. obsažen závazek zaměstnavatele, resp. pravidlo, podle kterého se zaměstnavatel zavazuje v dohodě o dočasném přidělení sjednat závazek ke společné odpovědnosti za nedodržení srovnatelných podmínek výkonu práce, popř. k zajištění BOZP či vyjmenování konkrétních kroků a podnětů, které mají být v návaznosti na dočasné přidělení zajištěny a řešeny.

ČMKOS

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

ANALÝZA

KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2021

PRAHA, ŘÍJEN 2021

Také letos ze společné analýzy ČMKOS a společnosti Trexima vyplývá, že kolektivní vyjednávání v ČR přináší jednoznačně výhodnější mzdové, platové a pracovní podmínky zaměstnancům a příznivě ovlivňuje úroveň příjmů.

Přinášíme z uvedené analýzy výběr fakt, která konkrétně ukazují rozdíl a přínos ve firmách, kde odbory působí a uzavírají kolektivní smlouvy.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

Posláním kolektivních smluv je nastavit pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) tak, aby jim garantovaly bezpečnou práci a spravedlivý podíl na výsledcích zaměstnavatele (firmy, podniku, organizace). Zaměstnavatelům garantovaly sociální smír a stabilitu a umožnily jim se koncentrovat na dlouhodobé strategické cíle.

Pro dosažení uvedených cílů potřebují stát i oba smluvní partneři komplexní a kvalitní informační základnu. Takovou základnu je dnes – Informace o pracovních podmínkách – pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok (IPP). Šetření je financováno a realizováno v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a provádí se již od roku 1993 (na základě dohody v tripartitě z roku 1992). Vstupní data jsou do systému získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“, nebo přímým sběrem kolektivních smluv. Sběr zabezpečuje ČMKOS, zpracování a výstupy MPSV. Zpracovatelskou firmou je TREXIMA, spol. s r.o.



Šetření mapuje obsah kolektivních smluv a jeho výstupy slouží:

- **státu** při rozhodování o rozsahu a výši základních standardů upravených v zákoníku práce či navazujících právních předpisech, jde zejména o stanovení základních sazeb minimální a zaručené mzdy, rozsahu a spodní hranici příplatků ke mzdě apod.
- **sociálním partnerům** jako podklad pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni i vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně,
- **začínajícím zaměstnavatelům** jako podklad pro nastavení mzdových a pracovních podmínek svých zaměstnanců,
- **radě dalších institucí, ČNB, VÚPSV apod.,** které výstupy IPP pravidelně ve své činnosti využívají.

Charakteristika vývoje mezd v roce 2020

Celkový objem mzdových prostředků zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2020 dosáhl 1 700,9 mld. Kč a byl tak nominálně o 1,7% vyšší než v roce 2019.

Spotřebitelské ceny za celý rok 2020 se v porovnání s rokem 2019 **zvýšily o 3,2%.**

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2020 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla v národním hospodářství výše 35 611 Kč.

Průměrná reálná mzda zaznamenala nárůst o 1,2% a vzhledem k vyššímu meziročnímu tempu růstu spotřebitelských cen a nižší dynamice průměrné nominální mzdy se jednalo o nejnižší posílení průměrné reálné mzdy od roku 2013.

Vývoj mezd v roce 2020 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- další zpomalení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vliv „koronavirové krize“ na mzdový vývoj,
- nejnižší posílení reálné úrovně průměrné mzdy od roku 2013,
- nesoulad relace růstu mezd a produktivity práce (růst mezd a pokles produktivity práce),
- mírné zvýšení (na makroúrovni) meziodvětvové a naopak snížení územní diference mezd zaměstnanců,
- v zásadě stagnace mzdové diference na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2020 výše **41 616 Kč** a průměrná mzda žen **34 756 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 3,2 p. b. vyšší než u mužů a činila 7,9 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 6 860 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 83,5% a byla o 1,2 p. b. vyšší než v roce 2019.

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) se **zvýšil o 0,2 p. b. na hodnotu 67,4%.** (pokračování na str. 22)



(dokončení ze str. 21)

Vývoj mezd v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu

Výstupy Informačního systému o průměrném výděлку *ukazují zřetelné rozdíly* o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě ve vybraných obdobích:

průměrná mzda celkem v podnicích s KS byla:

- v roce 2009 o 1 579 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2013 o 2 550 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2020 o 6 794 Kč vyšší než v podnicích bez KS.

průměrná mzda mužů v podnicích s KS byla:

- v roce 2009 o 1 352 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2013 o 2 503 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2020 o 6 263 Kč vyšší než v podnicích bez KS.

průměrná mzda žen v podnicích s KS byla:

- v roce 2009 o 1 602 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2013 o 2 133 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2020 o 6 690 Kč vyšší než v podnicích bez KS.

Rozdíly ve mzdách na úrovni mediánu byly ještě výraznější: medián mezd celkem v podnicích s KS byl:

- v roce 2009 o 2 656 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2013 o 3 423 Kč vyšší než v podnicích bez KS,
- v roce 2020 o 7 835 Kč vyšší než v podnicích bez KS,

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – (dle výstupu ISPV)

2019										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	45,41	26,30	19,11	39 866	42 934	35 645	35 190	37 321	32 475	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,33</i>	<i>1,28</i>	<i>1,05</i>	<i>27 171</i>	<i>29 379</i>	<i>24 463</i>	<i>23 386</i>	<i>24 429</i>	<i>21 933</i>	<i>0,62</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 189	+5 861	+5 696	+7 092	+7 215	+6 233	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	118,4	115,8	119,0	125,2	124,0	123,8	-

2020										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,96	45,04	38 527	41 616	34 756	33 256	35 198	30 843	0,68
Kolektivní smlouva ano	46,12	26,61	19,51	42 356	45 037	38 699	37 313	38 994	35 082	0,59
Kolektivní smlouva ne	51,63	27,11	24,52	35 562	38 774	32 009	29 478	31 217	27 759	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,25</i>	<i>1,24</i>	<i>1,01</i>	<i>28 058</i>	<i>30 332</i>	<i>25 256</i>	<i>23 619</i>	<i>24 365</i>	<i>22 496</i>	<i>0,65</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 794	+6 263	+6 690	+7 835	+7 777	+7 323	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	119,1	116,2	120,9	126,6	124,9	126,4	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>, tabulka A7
 Tabulky pro roky 2012 až 2014 obsahují aktualizovaná data k červnu 2016.
 Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

ODBORY A AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání



Agenturní zaměstnávání se řadí pod okruh **flexibilních forem zaměstnávání**, resp. tzv. prekérní formy zaměstnávání (angl. precarious work).

Flexibilní (prekérní) formy zaměstnávání poskytují zaměstnavatelé:

- ✓ vyšší míru flexibility,
- ✓ zaměstnancům menší míru ochrany.

Odborové organizace přispívají:

- ✓ k harmonizaci pracovního trhu,
- ✓ bojují se sociálním dumpingem,
- ✓ se zneužíváním prekérních forem zaměstnávání.



K ÚSTŘEDNÍM PRAMENŮM PRO ÚPRAVU AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LZE ŘADIT NÁSLEDUJÍCÍ DOKUMENTY:

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

ČMKOS

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



ČASOVÁ OSA

„Odbory jsou svou projektovou činností vždy o krok vpřed a významně tak přispívají k odhalování a řešení problémů trhu práce a postavení českých zaměstnanců.“

*Dušan Martinek, hlavní koordinátor projektu
a vedoucí oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS*



Projekt ČMKOS 2021 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ A PRAXI, POTÍRÁNÍ JEHO NELEGÁLNÍCH FOREM

Jak probíhala příprava projektu ČMKOS 2021

11. 12. 2019

Projednání a schválení priorit ČMKOS na rok 2021 na poradě vedení ČMKOS.

28. 4. 2020

Odeslání Návrhu aktivit ČMKOS financovaných z příspěvku na činnost dle § 320a ZP v roce 2021 na Úřad vlády ČR.

9. 6. 2020 – 13. 7. 2020

Tři kola jednání se zástupci MPSV ČR k problematice vypořádání připomínek a nové zpracování Návrhu aktivit ČMKOS na rok 2021.

7. 9. 2020

Vládou ČR schválený návrh aktivit financovaných z příspěvku na činnost podle § 320a zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, uplatněný ČMKOS v roce 2021.

12. 10. 2020

Plenární schůze RHSD schválila návrh Dohody sociálních partnerů na realizaci aktivit v roce 2021 včetně podpisů jednotlivých stran. (A. Babiš, J. Maláčová, J. Středula, B. Dufek, J. Hanák, J. Wiesner)

1. 1. 2021

Zahájení realizace projektu ČMKOS pod názvem: „§ 320a písmeno a) 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“.

Charakteristika a zaměření projektu

ČMKOS v roce 2021 v souladu s ustanovením § 320a zákoníku práce rozvíjí vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní a krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnanců, se zaměřením především na překonání důsledků koronavirové krize. Důraz je kladen na podporu opatření k obnovení hospodářského růstu, udržení zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a sociálně spravedlivého přístupu k jednotlivým skupinám pracujících včetně agenturních zaměstnanců.

V průběhu roku 2021 bude ČMKOS využívat v oblasti agenturního zaměstnávání sociální dialog k identifikaci problémů, jimž čelí tato forma zaměstnávání. Analyzovány budou důsledky zneužívání agenturního zaměstnávání, obcházení jeho právní úpravy a provádění skrytého (nelegálního) agenturního zaměstnávání.

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.



ČMKOS

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



Zájem o poradenský stánek Č

„Právní pomoc do kapsy“ - malá praktická brožurka se stala hitem informačního stánku ČMKOS na letošním veletrhu práce Profesia Days. Sáhli po ní skoro každý, kdo prošel kolem. Cenný, přehledný, srozumitelný stručný výklad, kterému porozumíte i bez právního vzdělání.

Již po páté se stánek ČMKOS stal jedním z důležitých míst poradenské zóny „Profesia“. Velký zájem návštěvníků byl opět o bezplatnou právní poradnu, kterou zajišťovali právní experti ČMKOS a odborových svazů. Pro radu nejčastěji přicházeli absolventi středních a vysokých škol, zaměstnanci středního i vyššího věku, zaměstnanci v administrativě i v manuálních profesích.

Nejčastěji kladené dotazy:

- návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené – odstupné,
- negativní důsledky vyplácení mzdy „na černo“,
- způsoby skončení pracovního poměru – dohoda, výpověď,

výpovědní doba, výpovědní důvody, skončení ve zkušební době,

- porovnání práce v zaměstnaneckém vztahu a práce na ŽL,
- práce přesčas, rozvrh směn.

Právníci naráželi i na dotazy spojené s problémy agenturního zaměstnávání. Nedostatek pracovní síly v současné době začíná opět nahrávat nekalým praktikám některých agentur práce.

Pro tazatele bylo rovněž velmi cenné získat poznatky, jak jim mohou přímo ve firmách účinně pomoci odbory, působí-li tam.

O výhodách členství v odborech mohli návštěvníci Profesia osobně diskutovat i s Josefem Středulou, předsedou ČMKOS, a místopředsedkyní Radkou Sokolovou.

V poradenské zóně mohli návštěvníci vyplnit kvíz - 9 otázek na téma odbory. Z vyhodnocení odpovědí vyplynulo, že stále veřejnost potřebuje podnětné informace, že odbory jsou jedinou organizací, která má zákonné právo obhajovat zájmy a práva zaměstnanců. Jiří Klepáč



Začínáme



Josef Středula má radost ze zájmu o Právní pomoc do kapsy



Realizační tým



Zájem o poradenskou zónu byl velký



I zájem o členství v odborech rezonoval

ČMKOS na Profesia Days 2021



Právní expert ČMKOS Tomáš Palla radí, vysvětluje



Novináři využili chvíle oslovit vedení ČMKOS



Jaroslav Stránský, autor nové publikace Zákoníku práce



Šárku Homfrey, právničku OSSO, a Kláru Holubovou, právničku OS ZPTNS, těší zájem studentů



Předsedkyně OS peněžnictví a pojišťovnictví Alena Chlapíková s místopředsedkyní ČMKOS Radkou Sokolovou



TO SI PŘEJEME VŠICHNI

profesiadays

Proč se ČMKOS zaměřuje na problematiku zelené ekonomiky?

**NOVÝ PROJEKT
PRO ROK 2022
PŘEDSTAVUJE
JEHO HLAVNÍ
KOORDINÁTOR**

Dušan Martinek,

vedoucí oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost ČMKOS



Evropská komise včetně České republiky přijala v prosinci 2019 strategický dokument pod názvem Zelená dohoda pro Evropu. Nosným záměrem je zvýšená ambice Evropské unie v oblasti klimatu, dekarbonizace a přechod na oběhové hospodářství, čistá a dostupná energie, účinné využívání zdrojů a energie. EU jde o nulové znečištění, ochranu ekosystému a spravedlivý a zdravý potravinový systém.

Implementace velmi ambiciózních unijních cílů bude v reálných podmínkách národních ekonomik znamenat radikální transformaci ekonomiky a společnosti, doprovázenou zatím neurčitými dopady do oblastí zaměstnanosti a sociálních systémů. Tato hluboká změna doposud existujícího ekonomického narativu hluboce zasáhne a ovlivní:

- tvorbu a distribuci pracovních míst v ekonomice;
- pracovní podmínky;
- domácnosti;
- dovednosti pracujících.

ČR patří mezi největší vypouštěče skleníkových plynů

Česká republika bude silně ovlivněna dekarbonizací a doprovodnými politikami „zelené dohody“. Ve „Zprávě o České republice 2020“ (2020) v kapitole Enviromentální udržitelnost se píše: „Hospodářství České republiky, které produkuje vysoké množství uhlíku, se musí vypořádat s nejrůznějšími problémy, aby se přiblížilo ke klimatické neutralitě. (...) Jako tranzitní země s vysokým podílem výroby na HDP má Česká republika v současné době jedny z nejvyšších emisí skleníkových plynů na obyvatele v EU. Tato skutečnost je především důsledkem značné závislosti na uhlí (...).“ A končí takto: „Očekává se, že transformace směrem od uhlí bude mít významné důsledky na regionální úrovni.“ Jen pro tři české uhelné regiony (Karlovarský, Moravskoslezský, Ústecký) bude přechod na nízko-uhlíkovou ekonomiku a útlum těžby uhlí znamenat úbytek 50 tisíc pracovních míst. Bude mít negativní dopady jak na zaměstnanost, tak na podobu sociálního vyloučení – tzv. energetická chudoba. 126 milionů Evropanů a Evropanek je ohroženo tímto sociálním vyloučením.

370 miliard eur

Pokud by Evropská unie chtěla dodržet své klimatické a energetické závazky, které si stanovila pro rok 2030, vyžadovalo by to okolo 379 miliard eur ročně dodatečných investic nad rámec již plánovaných. Podle průzkumů agentury STEM (2020) celých 70% Čechů a Češek nikdy neslyšelo o plánu „Zelené dohody pro Evropu“ a jen 2% vědí přesně, čeho se Zelená dohoda pro Evropu týká. Jinými slovy, zelená transformace je odborové téma, neboť zelená transformace míří do srdce světa práce. A to je svět odborů!

Z pohledu Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) bude zelená transformace zásadním způsobem přetvářet trh práce, na kterém vytvoří jak nová rizika, tak nové příležitosti.

ČMKOS předkládá projekt „Zelená ekonomika – Dopady zelené ekonomiky na trh práce, pracovníprávní a sociální ochranu, ochranu soukromí zaměstnanců a sociální dialog.“ Cílem je zvýšit kvalitu vzájemných jednání sociálních partnerů v oblasti témat spjatých se zelenou ekonomikou a zelenou transformací.



PRACOVNÍ HOROSKOP NA ROK 2022

Každý vstup do nového roku je tak trochu vstupem do neznáma. Vstup do roku 2022, na jehož prahu stojíme, je však v tomto směru ještě trochu komplikovanější. Kromě celosvětové energetické krize a nepříjemných důsledků, které z ní vyplývají, máme vlastní republikové problémy. Jak se chovat, abychom se těmto nástrahám vyhnuli a s životem si co nejlépe poradili? Zeptali jsme se hvězd.



BERANI

Většinou patříte k těm, které práce baví a kteří ji vykonávají rádi a s chutí. Navíc dokážete strhnout kolegy, kteří se do ní pustí se stejným zaujetím. Peníze, jež za ni dostanete, jsou zasloužené. Navíc během roku vaše příjmy značně stoupnou!



BÝCI

To, že jste o nové práci neuvažovali, ještě neznamená, že vás nečeká její hledání. Vzhledem k Saturnu, který celý rok pobývá ve vašem sektoru profese, to snadné nebude. Zlom pak přijde díky Uranu rychle a z nečekané strany. Navíc bude neobyčejně příznivý.



BLÍŽENCI

Jde o rok, který bude daleko náročnější, než jste zvyklí. Když vám v práci říkají, že všechno závisí na vás, mají pravdu. Zejména ve druhé polovině roku musíte opravdu zabrat. Pak je potřeba, abyste si kromě práce našli čas i na relaxaci.



RACI

Peníze, které v tomto roce v nemalém množství vyděláte, necpěte do slámku! Když se rozhodnete pro rozumnou investici, bude to daleko lepší. V tom, za co je utratíte, máte naštěstí naprosto jasno. Pořídíte si nové a větší bydlení, zahradu nebo vytužený apartmán na horách.



LVI

Práce je hodně, což vám vyhovuje. Pro její vykonávání se musíte naučit spoustu nových věcí, ale to vám nevadí. Velice negativně to však vnímá váš partner. Má pocit, že to málo volného času, který vám zbývá, nevěnujete jemu, ale něčemu, co by klidně mohlo počkat.



PANNY

Co se práce týče, chce se od vás akce. Odložte skromnost a ukažte světu, že jste opravdu dobří! Klidně mluvíte o tom, co jste dokázali. Když vás v práci požádají, abyste dali dohromady tým, který zvládne to, co nikdo jiný neumí, dokážete to bez problémů.



VÁHY

Konečně máte šanci uplatnit zkušenosti, které jste ve svém dosavadním pracovním životě nasbírali. Toho, že by o ně nebyl zájem, se nemusíte obávat. Pravděpodobně vás ještě požádají, abyste vedli školení, kde budete tyto dovednosti učit své spolupracovníky.



ŠTÍŘI

Jupiter, který po podstatnou část roku pobývá ve vašem znamení, se ze všech sil snaží, abyste se nenudili. Pomůže vám uzavřít staré záležitosti a rázně vykročit k dobývání nových oblastí. Kromě toho nezapomene ani na lásku. Firemní kodex to sice nedovoluje, ale to je vám jedno...



STŘELCI

Změny, které na pracovišti v hojném počtu probíhají, vaše kolegy sice děsí, ale vás vyloženě baví. Pozorujete mocenské rošády, které se kolem vás dějí, a přemýšlíte, zda se do nich zapojíte. Nakonec se rozhodnete, že vás role pozorovatele baví víc než aktivní činy.



KOZOROZI

Peníze jsou důležité, ale vy máte už dost zkušeností, abyste věděli, že nejdůležitější opravdu nejsou. Co vyděláte, dokážete rozumně investovat, ale taky si chcete užít. Šanci na dovolenou na místech, o nichž jste dosud jen snili, nesmíte propást!



VODNÁŘI

To, že vaše plány narážejí na názory vašich nejbližších, vás nepřekvapí. Když se však rozhodnete, že uděláte něco, o čem jste dosud jen uvažovali, půjdete za tím přes všechny překážky. Dobře víte, že nastala šance, která se už nevrátí.



RYBY

I když nahlas tvrdíte, že umíte s city a emocemi hospodařit, letos byste se měli vědomě zaměřit na to, co vám doporučuje zdravý rozum. Jupiter, který se ve vašem znamení setkává s Neptunem, vás dostává do stavu, kdy se nejdříve přeceňujete a pak se divíte.

speciální číslo zdarma / 2021

sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo



AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ



FAKTA – ARGUMENTY

SONDYREVUE

www.e-sondy.cz
SONDY - revue pro sebevědomé
zaměstnance a firemní kulturu
Vydavatel SONDY, s.r.o.

ADRESA REDAKCE A VYDAVATELE:
Politických vězňů 11, 110 00 Praha 1

EDITOR:
PETR KORÁL,
e-mail: koral.petr@cmkos.cz

JAZYKOVÁ LEKTORKA
JANA PLESKOTOVÁ

GRAFICKÉ ZPRACOVÁNÍ
Studio DTP,
e-mail: sondy-dtp@cmkos.cz

DISTRIBUTOR:
MAIL STEP a. s., Praha 9
na vybrané pošty dodává PNS
Podávání novinových zásilek povoleno
Českou poštou, s.p.,
Odštěpný závod střední Čechy, čj.
12901/98

SONDY, ročník XXX - ISSN 1802-906X,
INDEX 47003, MK ČR E17975

OBJEDNACÍ LÍSTEK



Počet výtisků

Předplacené výtisky posílejte na adresu:

Číslo účtu:

IČO, DIČ:

Jméno objednavajícího,
telefon, e-mail:

Datum a podpis předplatitele:
(u organizace i razítko)

rok 2020 (540 Kč) 1. pololetí 2020 (270 Kč)

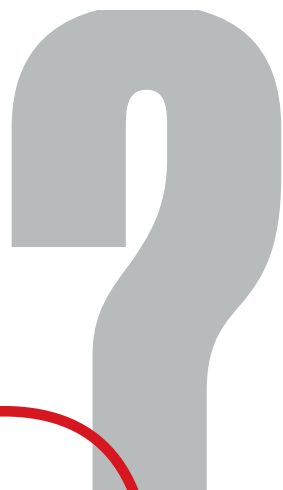
Žádám o zaslání:

složky faktury

SPECIÁLNÍ ČÍSLO bylo realizováno 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.

Už víte, proč si předplatit **sondy**revue

i v roce 2022



Dočtete se,

na co máte

nárok



Nakladatelství Soudy, s.r.o.

právě vydalo **Zákoník práce**

s právním stavem k 1. 7. 2021 od renomovaných autorů, kteří reprezentují dlouholetou odbornou erudici nabytou v rámci svého profesního působení v akademickém světě, soukromém a veřejném sektoru i v odborech. Propojují tak při zasvěceném a obsáhlém výkladu jednotlivých ustanovení znalosti a zkušenosti hlavních uživatelů pracovního práva s využitím rozsáhlé aktuální judikatury, která hraje v moderním pracovním právu stále výraznější roli. Publikace se stane velmi účinným pomocníkem pro odborové organizace.

1088
STRAN

A5
FORMÁT

V8
VAZBA

1 490 Kč
CENA

