

6.17.24. Agenturní zaměstnávání - BOZP a PO

<http://www.guard7.cz/nabidka/lexikon-bozp/agenturni-zamestnavani-bozp-a-po>

Využívání agenturních zaměstnanců má své výhody i nevýhody.

Agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem – § 308 Zákoníku práce.

Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **uživatel**. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci agentury práce právně jednat jménem agentury práce – § 309 Zákoníku práce.

- Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.
- Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k

výkonu práce u uživatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním u uživatele, má právo na náhradu této škody vůči tomuto uživateli, pokud se s uživatelem nedohodne jinak.

- Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.
- Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.
- Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256, Zákoníku práce.
- Rozsah agenturního zaměstnávání je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele – § 309 Zákoníku práce.

Zdravotní (pracovnílékařské) prohlídky

agenturních zaměstnanců

Nástupní pracovnělékařskou prohlídku u svých zaměstnanců zajišťuje před přidělením k uživateli agentura práce (jako zaměstnavatel).

Uživatel by měl agentuře poskytnout všechny potřebné informace, které jsou potřebné k provedení zdravotní prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci, kterou bude vykonávat (zařazení práce do kategorie podle Zákona č. 258/2000 Sb. o veřejném zdraví – kategorizace prací atd.)

Ideálním by bylo, kdyby zdravotní prohlídku provedl poskytovatel pracovnělékařských služeb uživatele, který zná dobře podmínky na pracovištích uživatele.

Periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky zajišťuje agentura.

Školení agenturních zaměstnanců

Nástupní i periodické školení BOZP a PO agenturních zaměstnanců zajišťuje zpravidla uživatel ve stejném rozsahu jako pro své zaměstnance.

Poskytování OOPP agenturním zaměstnancům

OOPP poskytuje agenturním zaměstnancům uživatel, pokud není v dohodě mezi uživatelem a agenturou stanoveno jinak.

Pracovní úrazy agenturních zaměstnanců

V případě pracovního úrazu agenturního zaměstnance uživatel o tom uvědomí agenturu a spolupracuje s ní při vyšetření pracovního úrazu – § 105, odst. 1 Zákoníku práce. Vyšetření, evidenci a odškodnění

pracovního úrazu zajišťuje agentura práce. Zápis do knihy úrazů provádí obě strany tj. agentura práce i uživatel viz: nařízení vlády č. 201/2010 Sb.o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, § 2, odst. 2.

Kategorizace prací

Uživatel předá agentuře práce před zahájením pracovní činnosti služeb informace o kategorii práce dočasně přiděleného zaměstnance a míru předpokládané expozice rizikovými faktory.

pro zajištění pracovnělékařských

Po skončení přidělení zaměstnance agentury práce uživatel předá agentuře práce evidenci rizikových prací dočasně přidělených zaměstnanců.



- Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce

- Písemný pokyn k přidělení agenturního zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele

Související legislativa



[Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#)
[Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti](#)

Došlo-li k úrazu u jiného zaměstnavatele, k němuž byl zaměstnanec vyslán⁷⁾ nebo dočasně přidělen⁸⁾, zaznamenají údaje podle odstavce 1 do knih úrazů zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance a zaměstnavatel, k němuž byl úrazem postižený zaměstnanec vyslán nebo dočasně přidělen.

Podle § 308 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce musí dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce obsahovat:

- jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- místo výkonu práce,

- den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen “srovnatelný zaměstnanec”),
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasněho přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasněho 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.

© [GUARD7](#)