

## **Vyjádření SÚIP k zajištění BOZP v rámci agenturního zaměstnávání v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli**

Na úvod uvádíme, že v předmětném trojstranném právním vztahu agentura práce – uživatel – zaměstnanec se právě agentura práce a uživatel vzájemně dělí o povinnosti zaměstnavatele. I když dle ust. § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) uživatel po dobu přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u něj ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí, kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky na pracovišti a zajišťuje pro něj BOZP, není zcela jednotně určeno, v jakém rozsahu tímto na uživatele „přechází“ práva a povinnosti zaměstnavatele v samotné oblasti BOZP.

Ust. § 308 odst. 1 zákoníku práce vymezuje povinné obsahové náležitosti dohody agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (dále jen „dohoda“) uzavřené při agenturním zaměstnávání. Specifické je toto vymezení zejména vzhledem ke skutečnosti, že tato dohoda se řídí zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, přičemž její podstatné náležitosti stanoví zákoník práce. Ostatní ujednání jsou tak v dohodě v dispozici daných smluvních stran.

Z tohoto důvodu zajištění BOZP dočasně přidělených zaměstnanců na pracovišti uživatele je do jisté míry fakticky závislé na samotném realizačním přístupu uživatele. Agentura práce by tak ve vlastním zájmu měla v dohodě stanovit podrobnou úpravou vzájemných práv a povinností [např. školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“) na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce], neboť zákoník práce neobsahuje úpravu, která by plnění těchto povinností pro zaměstnavatele (agenturu práce) po dobu dočasného přidělení zaměstnance výslovně suspendovala.

Tím pádem zákoník práce zcela nezprošťuje agenturu práce od jejich povinností souvisejících s oblastí BOZP. Agentura práce stále nese svoji odpovědnost v oblasti BOZP, a to spíše v její obecnější rovině, např. i z pohledu ust. § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce a ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce při zajištění základního školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP dočasně přidělenému zaměstnanci agentury práce k uživateli. Nicméně i na základě upřesnění v již výše uvedené dohodě o dočasném přidělení by uživatel měl následně zaměstnance seznámit a proškolit s konkrétními podmínkami BOZP na pracovišti včetně požadavků pro výkon práce, příslušnými riziky a opatřeními apod. Zároveň i z praxe není pojmem školení v oblasti právních předpisů k zajištění BOZP chápáno pouhé seznámení se s relevantními právními normami, respektive s citacemi z příslušných předpisů, ale je nutné jej přizpůsobit na konkrétní podmínky pracoviště, v tomhle případě u uživatele. Dle druhu vykonávané práce tohoto zaměstnance u uživatele může být součástí uvedeného školení např. i praktický zácvik na konkrétním zařízení provozovaného na jeho pracovišti.

Z dohody také může vyplývat i povinnost poskytnutí OOPP, pokud tyto byly zvoleny jako opatření k odstranění, nebo omezení rizik působících na pracovišti na zaměstnance agentury práce. Vzhledem k tomu, že tento zaměstnanec bude vykonávat svoji práci na pracovišti uživatele, tak i z praxe vyplývá, že OOPP jsou nejčastěji poskytovány podle vlastních seznamů zpracovaných na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce ze strany uživatele.

Striktně vzato z pohledu ust. § 101 odst. 3 zákoníku práce, v případě, kdy budou na jednom pracovišti plnit úkoly kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele (uživatele) a zaměstnanci agentury práce k němu dočasně přidělení, může dojít (určitým způsobem) k naplnění předpokladu stanoveného tímto ust. §,

tj. upravujícím povinnost zaměstnavatelů zaměstnanců pracujících na jednom pracovišti uzavřít dohodu o koordinaci provádění opatření v oblasti BOZP.

Státní úřad inspekce práce však zastává názor, že v případě agentury práce a uživatele se v této záležitosti nejedná o standardní situaci 2 zaměstnavatelů, kteří jsou povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením. Jisté opodstatnění lze spatřovat i v tom, že uživatel zpravidla zaměstnává své kmenové zaměstnance a následně u něj mohou na základě vzájemné dohody vykonávat práci i dočasně přidělení zaměstnanci z agentury práce. Oběma kategoriím těchto zaměstnanců je následně v praxi poskytováno zajištění BOZP uživatelem, které v sobě zahrnuje i problematiku rizik a přijatých opatření proti jejich působení při konkrétních pracovních činnostech na jeho pracovištích. Zároveň je předpoklad toho, že vyhledaná rizika a přijatá opatření k nim budou vycházet především ze strany uživatele, tj. toho, kdo na svých pracovištích zaměstnancům ukládá pracovní úkoly. Ovšem dle ust. § 101 odst. 3 zákoníku práce by měla být mezi agenturou práce a uživatelem stále dodržena povinnost spolupráce při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance.

Zároveň je nutno podotknout, že z ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce vyplývá, že základní podmínkou realizace agenturního zaměstnávání je však zajistit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance u uživatele nebyly horší, než přísluší srovnatelným zaměstnancům uživatele. Ty pracovní tak mohou v sobě zahrnovat i problematiku BOZP blíže specifikovanou v dohodě.

Na závěr uvádíme, že prioritou uživatele by mělo být seznámení dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce s konkrétními podmínkami na jeho pracovišti přímo z jeho strany. Z pozice jeho role zaměstnavatele by i v souladu s ust. § 103 odst. 2 zákoníku práce mělo být zajištění školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP těmto zaměstnancům způsobem, který doplňuje jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž mohou přijít zaměstnanci do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Dále dle ust. § 103 odst. 3 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci o provedeném školení k zajištění BOZP. Právě uživatel nejlépe zná místní podmínky pro výkon práce dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce, se kterými by je měl v rámci tohoto školení seznámit.